

EINGLIEDERUNG IN EINE INDUSTRIELLE GESELLSCHAFT

**dargestellt am Beispiel der spanischen
Zuwanderer in der Bundesrepublik Deutschland**

INAUGURAL - DISSERTATION

zur

**Erlangung der Doktorwürde
der Philosophischen Fakultät
der Albert-Ludwigs-Universität
zu Freiburg i. Br.**

vorgelegt von

**Carlos Mülhaupt-López
aus Las Palmas/Spanien**

1966

EINGLIEDERUNG IN EINE INDUSTRIELLE GESELLSCHAFT

**dargestellt am Beispiel der spanischen
Zuwanderer in der Bundesrepublik Deutschland**

INAUGURAL - DISSERTATION

zur

**Erlangung der Doktorwürde
der Philosophischen Fakultät
der Albert-Ludwigs-Universität
zu Freiburg i. Br.**

vorgelegt von

**Carlos Mülhaupt-López
aus Las Palmas/Spanien**

1966

Referent: Prof. Dr. D. Oberndörfer

Korreferent: Prof. Dr. H. Popitz

Dekan: Prof. Dr. H. R. Roemer

Tag der mündlichen Prüfung: 30. VII. 1966



Inhaltsverzeichnis

VORWORT	1
EINLEITUNG	
1. Zielsetzung der Studie	4
2. Überblick über die Gliederung	5
3. Methodische Erörterungen	6
 ERSTER TEIL: <u>Allgemeine Darstellung der Auswan- derung spanischer Arbeitnehmer nach der BRD und Problematik der- selben</u>	 11
 I. <u>Ursachen der Wanderung</u>	 11
A. Deutschland: Die Situation auf dem Arbeitsmarkt	11
1. Generelle Übersicht	11
2. Spezielle Aspekte	14
a) Gliederung nach Geschlecht und Alter	14
b) Sektorale Aspekte	21
c) Regionale Schwerpunkte	24
B. Spanien: Die Situation auf dem Arbeits- markt	24
1. Generelle Übersicht	24
2. Spezielle Aspekte	30
a) Gliederung nach Geschlecht und Alter	31
b) Sektorale Aspekte	33
c) Regionale Schwerpunkte	33
C. Vergleich beider Arbeitsmärkte	36
1. Generelle Übersicht	36
2. Spezielle Aspekte	36
3. Sektorale Aspekte	38
4. Regionale Schwerpunkte	41
5. Der Entlohnungsaspekt	41

II. <u>Die Struktur der Zuwanderung</u>	44
A. Untersuchung wesentlicher Strukturkomponente	44
1. Sexualproportion	44
2. Altersstruktur	47
3. Familienstand	48
4. Beschäftigungsdauer	51
5. Berufsstruktur	56
a) Struktur der beruflichen Vorbildung	56
b) Struktur des Ausländereinsatzes in der BRD	59
6. Herkunftsgebiete	62
7. Regionale Verteilung auf die BRD	64
B. Zusammenfassung und Folgerungen	67
III. <u>Organisation der Wanderung: Inhalt, praktische Anwendung und Ziele bilateraler Vereinbarungen über Wanderung, Anwerbung und Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer sowie ihre Bedeutung für die Eingliederung in das Aufnahmeland</u>	71
IV. <u>Die arbeitsrechtliche Lage der spanischen Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland</u>	81
1. Arbeitsvertrag	81
2. Rechtsstellung	82
3. Betriebsverfassungsgesetz	85
V. <u>Die Lebensbedingungen der Zuwanderer in der BRD</u>	86
1. Die Eingewöhnungshilfe	86
2. Das Problem der Unterbringung	91
3. Das Problem der getrennten Familien	94

<u>ZWEITER TEIL: Der Eingliederungsprozeß in Wirtschaft und Gesellschaft der Bundesrepublik - dargestellt am Beispiel der spanischen Zuwanderer</u>	97
I. Beschreibung der befragten Gruppe	97
1. Das soziale Milieu des Herkunftsortes	99
2. Schulbildung	101
3. Berufliche Ausbildung	103
II. <u>Die Auswanderung - Motive und Vorbereitung</u>	106
1. Das Deutschlandbild vor und nach der Auswanderung	106
2. Informationsquellen über die Arbeits-und Lebensbedingungen in der BRD	111
3. Das Verhältnis zwischen den im Heimatland erhaltenen Informationen und der im Gast- land erlebten Realität	112
4. Auswanderungswege nach der Bundesrepublik Deutschland	115
5. Gründe und Wünsche bei der Auswanderung	118
III. <u>Die Eingliederung der Zugewanderten</u>	120
1. Die berufliche Eingliederung	120
2. Die soziale Eingliederung	135
a) Die Arbeitsumwelt	135
b) Die soziale Eingliederung in den außer- betrieblichen Bereich	142
ba) Die Wohnverhältnisse	142
bb) Sozialer Kontakt am Wohnort	144
bc) Kontakt zu deutschen Familien	147
bd) Die Freizeitgestaltung	152
be) Das Freizeitheim	156
bf) Soziale Vorurteile	161

IV. <u>Der ausländische Arbeitnehmer und seine Familie</u>	166
1. Die Familienstruktur	167
2. Die Familientrennung	171
a) Die Situation der in der BRD allein lebenden Familienväter	173
b) Die Folgen der Familientrennung	181
3. Stand und Möglichkeiten der Familienzusammenführung	190
 DRITTER TEIL: <u>Die sozialpolitischen Maßnahmen zur Eingliederung der Zuwanderer</u>	201
I. Die Betreuung	204
II. Die Sozialarbeit	211
III. Die wesentlichen sozialpolitischen Aufgaben	222
1. Familienpolitik	222
2. Kulturpolitik	228
3. Berufspolitik	232
 Zusammenfassung	239
Literaturverzeichnis	244
 <u>Anhang</u>	1
1. Abkürzungen und Zeichenerklärungen	1
2. Verzeichnis der Tabellen bzw. Übersichten	2
3. Fragebogen	6

VORWORT

Wenn sich das freie Europa heute um eine harmonische wirtschaftliche, soziale und politische Ordnung bemüht, dann sieht es sich in diesem ordnungsbedürftigen Bereich vielen recht verschiedenen Situationen gegenüber. Von diesen interessiert uns in der vorliegenden Arbeit die zonenartige Einteilung in Industrieländer und Entwicklungsländer bzw. -gebiete. Die zwischen diesen beiden Zonen festzustellenden großen soziologischen Unterschiede treten plastisch vor Augen, wenn Millionen von Menschen aus der weniger entwickelten Zone in die Industrieländer auswandern. Zwangsläufig wird so ihre Eingliederung in die dort herrschenden sozialen Verhältnisse zum Problem.

Die Kenntnis der unterschiedlichen Strukturen und das Bemühen, sie einander anzugleichen, ist heute eine lebenswichtige Frage für Europa und gehört somit zu den vordringlichen Aufgaben europäischer Sozialforschung.

In dieser Studie beschäftigen wir uns nur mit einem Teil dieses Problems; nämlich mit den spanischen Arbeitnehmern in ihrem Streben, sich der Wirtschaft und Gesellschaft der Bundesrepublik anzupassen. Dabei handelt es sich um Angehörige eines Landes, das - wie der Antrag Spaniens vom Februar 1962 auf Eingliederung in die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft bekundet¹⁾ - besonders seit 1959 mit

1) In dem Schreiben der spanischen Regierung vom 9. Februar 1962 an den EWG-Ministerrat heißt es wörtlich:
"Ich habe die Ehre, im Namen meiner Regierung um die Aufnahme von Verhandlungen zu bitten mit dem Ziel, die mögliche Bindung meines Landes mit der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft in der Form zu prüfen, die für beide Seiten die günstigste ist ... Die europäische Gesinnung Spaniens - im Laufe seiner Geschichte oft bestätigt - findet in diesem Moment, in dem der Weg in Richtung auf die Integration dem Ideal der europäischen Solidarität zur Realität verhilft, eine neue Gelegenheit, sich zu manifestieren. Der geographische Zusammenhang meines Landes mit der Gemeinschaft, und der Beitrag, den seine geographische Lage für den europäischen Zusammenhang darstellt, bewegt meine Regierung um eine Assoziierung nachzusuchen, die die Möglichkeit offen-

Eifer daran arbeitet, eines Tages Vollmitglied der zu schaffenden Vereinigten Staaten Europas zu werden.

Ein solches Ziel wird für Spanien wie auch für andere südeuropäische Länder nicht ohne eine grundlegende Umgestaltung der gegenwärtig herrschenden Strukturen erreichbar sein.

läßt, eines Tages zu einer Vollmitgliedschaft zu gelangen, nachdem die notwendigen Etappen überbrückt sind, um die spanische Volkswirtschaft mit den Bedingungen des Gemeinsamen Marktes in Einklang zu bringen.

Da meine Regierung um die Aufgabe der Beschleunigung der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes bemüht ist, hat sie die Überzeugung, daß die Erfordernisse dieser Entwicklung durch die Gemeinschaft genügend berücksichtigt werden, so daß - wie es zu erwarten ist - die Bindung Spaniens an sie, statt ein Hindernis zu bilden, mehr ein Stimulans für die Erreichung der Ziele der Entwicklung ist. Der Erfolg des spanischen Stabilitätsplans, der in Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen erreicht worden ist, bedeutet eine ermutigende Erfahrung.

Da außerdem die landwirtschaftlichen Ausfuhren in die Länder der Gemeinschaft einen entscheidenden Teil des spanischen Außenhandels bilden, dessen Erhaltung und Steigerung von höchster Bedeutung ist, um über die Zahlungsmittel zu verfügen, ohne die die oben genannte Entwicklung gestört würde, bezweifelt meine Regierung nicht, daß dieser Aspekt genügend berücksichtigt wird, in dem Vertrauen, daß beiderseits befriedigende Lösungen gefunden werden können ..."

Die spanische Regierung hat am 14. Februar 1964 ein Schreiben an den EWG-Ratspräsidenten gerichtet, in welchem sie an den vom 9. Februar 1962 bis heute noch nicht beantworteten Antrag erinnert, Verhandlungen aufzunehmen mit dem Ziel, die künftigen Beziehungen zwischen Spanien und der Gemeinschaft festzulegen. Von Seiten der EWG wird "an der Antwort auf dieses Schreiben noch gearbeitet" (vgl. Siebenter Gesamtbericht über die Tätigkeit der Gemeinschaft (1. April 1963 - 31. März 1964) Hrsg. Kommission der EWG, Brüssel 1964, S. 294).

Jeder Eingliederungsprozeß setzt aber das Wissen um die anzugleichenden Verhältnisse voraus. Bedeutsam hierfür ist das schon seit Jahren bestehende gemeinsame Leben und Arbeiten Tausender von Griechen, Italienern, Portugiesen, Spaniern und Türken mit ihren belgischen, deutschen, französischen und niederländischen Gastgebern. Die Südeuropäer begegnen den Einheimischen als Arbeitskollegen, Vorarbeiter, Betriebsratswähler, Mieter, Nachbarn, Vereinsmitglieder, Schulkameraden usw. Die dadurch neu entstandenen sozioökonomischen und interkulturellen Beziehungen werden nicht ohne Auswirkungen auf das europäische Gemeinwesen bleiben.

Die vorliegende Studie versucht, zum Verständnis und zur Neugestaltung dieser europäischen Gemeinschaft beizutragen.

EINLEITUNG

1. Zielsetzung der Studie

Die Zielsetzung dieser Arbeit ist eine zweifache.

a) Zunächst einmal soll der Prozeß der Eingliederung ausländischer (europäischer) Arbeitnehmer¹⁾ in die Wirtschaft und Gesellschaft der Bundesrepublik am konkreten Beispiel der spanischen Zuwanderer analysiert werden. Es gilt, die fördernden und hemmenden Faktoren aufzuzeigen, denen sie bei ihrem Versuch, sich der neuen Umgebung anzupassen, begegnen.

Darüber hinaus soll auch erörtert werden, welche Planungs- und Koordinierungsmaßnahmen von der Industrie und den Regierungen des Heimat- und Gastlandes getroffen werden müssen, um geeignete Möglichkeiten für eine reibungslose Eingliederung in das Aufnahmeland zu finden und annehmbare Lebensbedingungen für die Arbeitnehmer und ihre Angehörigen zu garantieren. Nur unter der Voraussetzung, daß die Eingliederung gelingt, lassen sich die Chancen voll ausnützen, welche die Wanderungsbewegung im Hinblick auf das Ziel eines vereinten Europas bietet.

- 1) Der Begriff "ausländische Arbeitnehmer" bezieht sich in dieser Arbeit vor allem auf die Personengruppen aus den europäischen Rekrutierungsländern Italien, Spanien, Griechenland, Türkei und Portugal. Der Personenkreis der Italiener, Spanier, Griechen und Türken bildet die Mehrheit. Im Jahre 1964 stellte er zwei Drittel aller im Bundesgebiet tätigen Nichtdeutschen dar. Obwohl auch andere Ausländer wie Schweizer, Dänen, Niederländer, Österreicher in der BRD beschäftigt sind, werden sie eher als "alteingesessene Ausländer" bezeichnet. So lebten bspw. fast die Hälfte der in der BRD tätigen niederländischen und 18 % der entsprechenden österreichischen Arbeitnehmer (ohne Grenzgänger) seit acht und mehr Jahren im Bundesgebiet. Es handelt sich dabei, im Unterschied zu den anderen Ausländergruppen, um Angehörige einer älteren Generation. Nach einer Auszählung von Ende Mai 1963 waren 23,1 % der niederländischen männlichen Arbeitnehmer im Bundesgebiet 45 Jahre alt und älter. Bei der Gesamtheit der beschäftigten Ausländer aller Nationalitäten betrug der entsprechende Anteil nur 9,8 %. Von den österreichischen Arbeitnehmern im Bundesgebiet gehörten 14,5 % in diese Altersgruppe. (Vgl. ANBA, Die Beschäftigungsdauer der ausl. Arbeitnehmer im Bundesgebiet einschl. Berlin (West) am 31. Okt. 1963, Heft 1, 1964, S. 31f.).

b) Danach ist zu untersuchen, welche Bedeutung den gegenwärtigen innereuropäischen Arbeitnehmerwanderungen für die künftige Integration Europas zukommt. Wir meinen, eine große Bedeutung dieser Wanderungsbewegung für den erstrebten europäischen Zusammenschluß vor allem in zweifacher Hinsicht behaupten zu können:

Einmal ist diese Wanderungsbewegung geeignet, die ökonomische Situation von Millionen europäischer Arbeitnehmer und ihrer Familien aus den weniger entwickelten Gebieten zu verbessern; zum anderen ergeben sich aus ihr völlig neue soziale und politische Perspektiven und Probleme, die zur Angleichung der wirtschaftlichen, kulturellen, sozialen und politischen Strukturen zwingen und die nur zu erreichen ist, indem die beteiligten Länder eng zusammenarbeiten und eine gemeinschaftliche Lösung der anfallenden Probleme suchen.

Diese Zusammenarbeit könnte zum Entwurf einheitlicher Richtlinien für eine zukünftige gemeinsame Sozialpolitik führen, und damit wäre ein weiterer bedeutender Schritt zur politischen Integration des Kontinents getan.

2. Überblick über die Gliederung

Die Arbeit ist dreifach gegliedert. Der erste einleitende Teil dient der Fixierung des Gegenstandes und seiner Problematik. Ausgangspunkt ist die Frage nach den Ursachen der Wanderung (I.Kapitel). Um diese Frage beantworten zu können, gilt es, die wesentlichen Faktoren in der Bundesrepublik und in Spanien sichtbar werden zu lassen, welche die Wanderungsbewegung ausgelöst haben. An die Frage nach den Ursachen schließt sich die nach dem Umfang und den Merkmalen der Wanderungsbewegung an (II.Kapitel). Nach dieser Betrachtung stellt sich die Frage nach der Bedeutung der organisatorischen und arbeitsrechtlichen Maßnahmen (III. bzw. IV.Kapitel) sowie nach den Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und ihrer Angehörigen für die Eingliederung in das Aufnahme-land (V.Kapitel).

Der Eingliederungsprozeß selbst, wie er sich in Wirtschaft und Gesellschaft der Bundesrepublik vollzieht, wird im zweiten Teil am Beispiel der spanischen Zuwanderer dargestellt. Diese empirische Analyse beginnt mit einer Beschreibung der befragten Gruppe hinsichtlich ihrer soziokulturellen Merkmale. Dazu gehören Fragen, die das soziale Milieu des Herkunftsortes und den Ausbildungsstand betreffen (I. Kapitel). Anschließend soll festgestellt werden, welche Motive zur Auswanderung geführt haben, und wie die Befragten auf die Auswanderung vorbereitet waren bzw. wie die Auswanderung vonstatten ging (II. Kapitel). Die Fragen, welche die berufliche und soziale Eingliederung der Zuwanderer betreffen, werden im III. Kapitel behandelt. Zur sozialen Eingliederung gehören das Verhältnis zur Arbeitsumwelt, die Wohnverhältnisse, der soziale Kontakt am Wohnort, der Kontakt zu deutschen Familien, die Freizeitgestaltung (Freizeitheime usw.) sowie die sozialen Vorurteile. Damit hängen eng zusammen die Familienprobleme, die sich infolge der Auswanderung ergeben (IV. Kapitel).

Der dritte abschließende Teil behandelt die sozialpolitischen Maßnahmen zur Eingliederung der Zuwanderer. Es geht hier um Bedeutung, Organisation und Effekt der Betreuungs- und Sozialarbeit, wie auch um die Erörterung sozialpolitischer Fragen und Aufgaben, die sich aus einer Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer ergeben.

3. Methodische Erörterungen

Das Material zu dieser Arbeit lieferten außer der vorhandenen Literatur, insbesondere statistischen Veröffentlichungen, einhundert eigens zu diesem Zweck durchgeführte Interviews mit spanischen Arbeitnehmern im Raum Mannheim, die anhand des beiliegenden Fragebogens¹⁾ vorgenommen und deren Ergebnisse vor allem im zweiten und dritten Teil verwertet

1) s. Anhang, S. 6

wurden¹⁾.

In Mannheim sind überwiegend die Metallindustrie und die chemische Industrie stark vertreten; diese beiden Industriezweige beschäftigen einen hohen Prozentsatz aller spanischen Arbeitnehmer in der BRD. Die Befragten waren teils in Mannheim, teils in seiner näheren Umgebung tätig.

Die Auswahl der Befragten erfolgte nach Zufallsprinzipien (systematische Auswahl), d.h. aus der Spanierkartei des Arbeitsamtsbezirks Mannheim wurde ein Sample gezogen. Jede sechzehnte Karte aus der Kartei wurde in die Stichprobe einbezogen. Als Startpunkt ergab sich durch Zufallsauswahl die Karte Nr. 1; wir erhielten 132 Karten; nachdem jede vierte von diesen Karten als Ersatzeinheit für etwaige Ausfälle beiseitegelegt worden war, verblieben rund einhundert Karten, die für die Interviews herangezogen wurden.

Die in der Arbeitsamtskartei vorhandenen Angaben, ergänzt durch Daten des Einwohnermeldeamtes (insbesondere genaue Adressen), wurden zur Erstellung einer eigenen Kartei verwendet, die uns für die Befragung und weitere Auswertung als Unterlage diente.

Die Interviews wurden von mir in spanischer Sprache durchgeführt. Dabei habe ich mich zu Beginn jedes Interviews bemüht, die zu befragenden Personen durch den Hinweis zur Mitarbeit anzuregen, daß diese Untersuchung dazu diene,

- 1) Zur Methodik wurden u.a. folgende Werke konsultiert: Kellerer, H., Theorie und Technik des Stichprobenverfahrens, München 1953; König, R., (Hrsg.) Praktische Sozialforschung I.: Das Interview, Formen-Technik-Auswertung, Köln 1962; Ders.: Praktische Sozialforschung II.: Beobachtung und Experiment in der Sozialforschung, Köln 1962; Ders.: Handbuch der empirischen Sozialforschung, Stuttgart 1962, Bd. I; Mittenecker, E., Planung und statistische Auswertung von Experimenten, Wien 1960; Oberndörfer, Dieter, Politik als praktische Wissenschaft in: Wissenschaftliche Politik, Hrsg. von Oberndörfer, D., Freiburg i.Br. 1962; Popitz, Heinrich, Struktur und Merkmal. Zur Auswertung und Interpretation soziologischer Erhebungen in: Zeitschrift für die Gesamte Staatswissenschaft, Jhrg. 1953, Bd. 109, Heft 2; Popper, K.P., Die Logik der Sozialwissenschaften in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jhrg. 1962, Heft 14.

eine bessere Kenntnis über die Arbeits-, Familien- und Lebensverhältnisse der spanischen Arbeitnehmer in der BRD zu erreichen, um damit gleichzeitig zur Lösung ihrer Probleme beizutragen.

Die Bereitschaft der Befragten zur Mithilfe war im allgemeinen groß. Oft legten sie auf einzelne Punkte ganz besonderes Gewicht und verlangten, daß diese auf keinen Fall vernachlässigt werden dürften. Nur zweimal mußten Ersatzinterviews, zu denen jeweils ähnliche Einheiten herangezogen wurden, eingeschoben werden; einmal war der zu Befragende nicht zu erreichen, ein anderes Mal wurde das Interview verweigert.

Die durchschnittliche Dauer der Interviews betrug sechzig bis neunzig Minuten. Aus Interesse an möglichst genauen Befragungsergebnissen wurde es grundsätzlich vermieden, die zu befragenden Personen an ihren Arbeitsplätzen aufzusuchen. Alle Befragungen erfolgten während der Freizeit¹⁾. Dabei ergab sich zugleich die Möglichkeit, die Wohnverhältnisse der Befragten sowie die besonderen Umstände des Familienlebens zu beobachten. Das war sehr aufschlußreich im Zusammenhang mit unserer Zielsetzung.

Die Befragung ist weder repräsentativ für alle spanischen Arbeitnehmer in der Bundesrepublik noch für alle Spanier im Mannheimer Raum, d.h. die Zahlenverhältnisse sind nicht bis ins einzelne übertragbar. Wenn wir also bspw. feststellen, daß rund 70 % unserer Befragten ein *a n d e r e s* Deutschlandbild als vor ihrer Auswanderung haben, dann ist es möglich, daß wir in Wirklichkeit für 80 % oder 60 % der spanischen Arbeitnehmer ein solches Bild zu verzeichnen haben. Wenn also nicht überall dasselbe Verhältnis besteht, so deutet sich doch derselbe Trend an.

Daß die Anzahl der Interviews eine hinreichend schlüssige Aussage bezüglich bestehender Probleme und Schwierigkeiten

1) Zeitlich war dieses Verfahren möglich, da es sich bei vielen unserer Befragten um Schichtarbeiter handelte.

des Aufenthalts spanischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik erlaubt, folgt aus der Tatsache, daß die Situation aller in der BRD lebenden spanischen Arbeitnehmer grundsätzlich durch ähnliche Merkmale gekennzeichnet ist:

1. Sie kommen aus einem romanischen Kulturkreis und werden in einen germanischen Kulturkreis versetzt.
2. Sie kommen aus Entwicklungsgebieten, deren Gesellschaftssystem noch viele Reste einer vorindustriellen Kultur aufweisen, in hochindustrialisierte Zentren der Bundesrepublik und damit in eine soziale Umwelt pluralistischer Prägung.
3. Es handelt sich vorwiegend um Angehörige des Arbeiterstandes; in jedem Fall aber sind sie in der Bundesrepublik dieser Schicht zuzurechnen.
4. Ihre Auswanderungsmotive sind vorwiegend ökonomischer Natur.
5. Für alle bedeutet die Auswanderung, daß sie - vorübergehend - entwurzelt und aus dem ihnen bis dahin vertrauten Milieu herausgerissen werden; für viele bedeutet sie auch die Trennung von ihren Familien.
6. Alle stehen vor der Notwendigkeit, zumindest in begrenztem Umfang Kontakte mit der deutschen Bevölkerung aufzunehmen.
7. Alle müssen sich an veränderte Arbeitsmethoden anpassen.
8. Alle werden in irgendeiner Form mit dem Problem konfrontiert, eine angemessene Unterkunft zu finden.
9. Die meisten verstehen, wenn sie in die Bundesrepublik kommen, kaum ein Wort Deutsch.

Mit dieser Befragung soll Einblick in die Natur und den Verlauf des Eingliederungsprozesses gewonnen und zugleich jene allgemeinen Faktoren bestimmt werden, die sich als hemmend bzw. fördernd für diesen Prozeß erweisen. Die Antworten unserer Befragten sollen die dafür notwendigen Anhaltspunkte liefern und etwaige allgemeine Tendenzen aufzeigen. In diesem Rahmen ist die Masse der spanischen Arbeitnehmer als homogen zu bezeichnen, da sie, wie oben gezeigt, unter ähnlichen Voraussetzungen in die Bundesrepublik gekommen sind

und hier auch unter ähnlichen Bedingungen leben müssen¹⁾.

1) Ähnliches gilt für die übrigen Gruppen ausländischer Arbeitnehmer; dies besonders für die Italiener und Portugiesen. Nur die Griechen und Türken trennen sich von jener Gruppe auf Grund der unter Nummer 1 obengenannten Voraussetzung ab.

ERSTER TEIL: Allgemeine Darstellung der Auswanderung
spanischer Arbeitnehmer nach der BRD
und Problematik derselben

I. Ursachen der Wanderung

Die Auswanderung spanischer Arbeitnehmer nach der BRD ist hauptsächlich durch die unterschiedliche Situation auf dem westdeutschen und spanischen Arbeitsmarkt bedingt. Diese Unterschiede sind vor allem auf eine divergierende wirtschaftliche Entwicklung der beiden Länder zurückzuführen¹⁾.

A. Deutschland: Die Situation auf dem Arbeitsmarkt

1. Generelle Übersicht

Seit dem Jahre 1955 ist ein starker Trend zur Voll- bzw. Überbeschäftigung festzustellen, wie aus Tabelle 1 zu ersehen ist.

1) Es ist nicht ausgeschlossen, daß ein kleiner Teil der spanischen Arbeitnehmer, der in der Bundesrepublik "für immer" bleiben will, auch oder ausschließlich aus politischen Gründen ausgewandert ist. Ich habe auf die Prüfung dieser Frage in meiner empirischen Erhebung verzichtet. Mit Rücksicht auf das Vertrauen unserer Befragten und auf die Zuverlässigkeit der Aussagen habe ich Fragen politischer Art vermieden, wie ich aus denselben Gründen auch die der religiösen Einstellung übergangen habe.

Tabelle 1: Beschäftigungsstand in der BRD 1950 - 1965

Jahre	Bestand an (beschäftigten u. arbeitslosen Arbeitnehmern) c)	Beschäftigte Arbeitnehmer c)	Beschäftigte nicht deutsche Arbeitnehmer	Arbeitslose	Arbeitslose in % des Bestandes an Arbeitnehmern	offene Stellen	Offene Stellen in % des Bestandes an Arbeitnehmern
	in 1000	in 1000	in 1000	in 1000	in %	in 1000	in %
1950 ^{a)}	15 407	13 827	-	1 580	10,3	-	-
1952	16 374	14 995	-	1 379	8,4	114	0,6
1954	17 507	16 286	70	1 221	7,0	137	0,7
1955	18 103	17 175	-	928	5,1	200	1,1
1956	18 818	18 056	95	761	4,0	219	1,2
1958	19 523	18 840	123	683	3,5	216	1,1
1959	21 151	20 611	167	540	2,6	291	1,4
1960	21 331	21 060	279	271	1,3	465	2,2
1962	22 141	21 986	629	155	0,7	574	2,5
1964	-	-	902	169	0,8	609	-
1965 ^{b)}	-	-	1164	95	0,4	703	-

a) Bis 1964 Jahresdurchschnitt. Bis 1958 ohne Saarland. Ab 1960 einschl. West-Berlin

b) Stand Juni

c) Arbeiter, Angestellte und Beamte

Quellen: Konjunktur Berichte, RWI, Hrsg., Juni 1965, Heft 1/2, S.3

ANBA, Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bundesgebiet einschl. Berlin-West im Juni 1965, Juli 1965, Heft 7 S.298

Die Zahl der unselbständigen Arbeitnehmer stieg von rund 15 Mill. im Jahre 1950 auf 22 Mill. im Jahre 1962. Während des gleichen Zeitraumes ging die Arbeitslosigkeit ständig zurück.

Waren im Jahre 1950 10,3 % der unselbständigen Erwerbspersonen arbeitslos, so waren es im Jahre 1959 nur 2,6 %. Trotzdem war noch bis 1959 die Zahl der Arbeitslosen höher als die der offenen Stellen. Erst dann begann sich das quantitative Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt umzukehren. Man kann dies als einen Übergang in "Überbeschäftigung" bezeichnen.

Der Bedarf an Arbeitnehmern lag im Jahre 1960 bei 465 Tsd. und überstieg damit erstmals die Zahl der Arbeitslosen. 1965 erreichte die Differenz zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen mit 608 Tsd. einen absoluten Höchststand.

Wie aus der Zahl der offenen Stellen im Vergleich zu der der Arbeitslosen hervorgeht, ist diese Vollbeschäftigungssituation mit einem empfindlichen Mangel an Arbeitspersonal verbunden, obwohl seit 1960 eine starke Zunahme der Beschäftigung nichtdeutscher Arbeitnehmer zu verzeichnen ist.

Der ständige Flüchtlingsstrom aus der sogenannten Deutschen Demokratischen Republik und den ehemaligen Ostgebieten ist zwar der westdeutschen Wirtschaft zugute gekommen. Aber die schon seit 1956 anhaltende günstige Konjunkturentwicklung hat dennoch zu einem steigenden Personalbedarf im Bundesgebiet geführt, dem bald kein entsprechendes Angebot auf dem inländischen Arbeitsmarkt mehr gegenüberstand, zumal seit dem Jahre 1961 durch die Schließung der Zonengrenze keine Mittel- und Ostdeutschen in die Bundesrepublik kommen. Die westdeutsche Wirtschaft sah sich daher gezwungen, vermehrt ausländische Arbeitnehmer anzuwerben.

So hat die BRD mit verschiedenen Ländern Vereinbarungen über die "Einwanderung, Anwerbung und Vermittlung" von ausländischen Arbeitnehmern unterzeichnet, u.a. mit:

- Italien am 20.XII. 1955¹⁾
- Spanien am 29.XII. 1960²⁾
- Griechenland am 30. III. 1960³⁾
- Türkei am 30. X. 1961⁴⁾
- Marokko am 21. V. 1963⁵⁾
- Portugal am 17.III. 1964⁶⁾

-
- 1) Bundesanzeiger Nr. 200, 19.Okt. 1962
 - 2) Ebenda Nr. 219, 14.Nov. 1961
 - 3) Ebenda Nr. 25, 4.Febr. 1961
 - 4) Bundesarbeitsblatt, Nr.3, 1962
 - 5) Ebenda Nr.19, 1963. Im Rahmen dieser Vereinbarung soll eine begrenzte Zahl von Arbeitnehmern für eine Beschäftigung im Steinkohlenbergbau angeworben werden.
 - 6) vgl.Erfahrungsbericht über die Betreuung der ausländischen Arbeitnehmer Hrsg.BAVAV (im folgenden unter "Erfahrungsbericht Betreuung" angegeben), 1965, Heft 6a.

Die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Westdeutschland hat infolgedessen seit 1956 von 95 Tsd. auf 279 Tsd. (im Jahre 1960) bzw. im Jahre 1965 auf über eine Million zugenommen.

2. Spezielle Aspekte

Der festgestellte akute Personalmangel auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt ist besonders auf die folgenden Tatsachen zurückzuführen.

Die Beziehungen zwischen Bevölkerung und Arbeitspotential sind für den Arbeitsmarkt einer Volkswirtschaft grundlegend. Ihr Arbeitspotential im engeren Sinne stellen die "Personen im erwerbsfähigen Alter" dar, die durch biologische und rechtliche Gesichtspunkte bestimmt werden. Von ihnen wird nicht nur ihr gegenwärtiger, sondern auch ihr zukünftiger Beschäftigungsstand und somit u.a. die Nachfrage nach nicht inländischen Arbeitnehmern in hohem Maße abhängig sein.

a) Gliederung nach Geschlecht und Alter

Seit 1957 ist ein rückläufiger Trend der männlichen und weiblichen Erwerbsbeteiligung in der BRD zu beobachten.

Im Erwerbsleben standen im April 1964 62,2 % der männlichen Bevölkerung, d.h. 2,7 % weniger als im Oktober 1957 (64,9 %). Auch bei den Frauen verminderte sich die Erwerbsbeteiligung von 34,2 % auf 32,0 % ¹⁾.

1) s. Tabelle 2, S. 15, 16

Tabelle 2: Anteil der Erwerbspersonen an 100 Männern bzw.
Frauen der jeweiligen Altersgruppen a)

Alters- gruppen von...bis, unter .. Jahren	M ä n n e r				
	1957	1959	1962	1963	1964
unter 15	30,4	28,2	1,3	0,6	0,7
15 - 20	80,7	77,1	74,3	69,2	69,6
20 - 25	92,3	91,6	90,0	89,7	87,8
25 - 30	96,5	95,9	95,8	95,3	94,6
30 - 35	97,4	98,1	98,3	98,4	98,2
35 - 40	97,6	97,6	98,0	98,4	98,5
40 - 45	96,9	97,2	97,3	97,5	97,6
45 - 50	96,3	95,9	96,4	96,7	96,5
50 - 55	94,7	94,4	94,2	94,9	94,8
55 - 60	89,1	89,5	89,6	90,3	89,7
60 - 65	74,8	73,3	75,3	77,9	77,1
65 - 70	38,4	35,5	34,3	38,3	36,6
70 - 75	22,4	22,7	20,6	22,0	20,1
75 und älter	12,2	11,9	10,9	11,5	10,0
zusammen	64,9	64,1	63,0	63,2	62,2

Altersgrup- pen von .. bis, unter ... Jahren	F r a u e n									
	insgesamt					ledig				
	1957	1959	1962	1963	1964	1957	1959	1962	1963	1964
unter 15	23,9	26,7	1,3	0,6	0,7	23,9	26,7	1,3	0,6	0,7
15 - 20	76,2	74,6	71,9	67,1	69,2	76,7	75,1	72,5	67,4	69,7
20 - 25	75,6	76,8	71,2	72,9	71,7	91,6	91,8	88,9	88,4	87,3
25 - 30	51,7	51,6	51,1	52,3	51,3	90,1	91,2	92,1	92,3	90,5
30 - 35	44,9	44,6	44,8	44,3	43,3	89,0	90,5	90,5	90,4	90,1
35 - 40	43,7	44,8	46,2	44,8	45,1	86,8	88,4	89,4	90,1	90,3
40 - 45	41,6	42,5	46,9	46,6	47,6	85,4	85,7	86,9	88,7	89,1
45 - 50	38,9	40,1	43,5	44,6	45,1	80,4	80,9	83,2	82,8	86,2
50 - 55	35,7	36,6	39,6	40,4	40,6	75,3	77,0	79,9	81,6	83,3
55 - 60	31,7	32,3	33,7	34,3	34,7	67,9	69,3	71,6	72,2	75,3
60 - 65	23,0	21,0	21,7	23,2	22,9	52,5	43,0	42,8	48,7	48,1
65 - 70	15,1	13,3	12,0	12,9	12,5	25,3	24,1	23,8	25,2	24,5
70 - 75	9,2	7,9	7,3	7,5	7,0	13,1	16,4	15,6	14,3	12,8
75 und älter	4,5	3,5	3,0	3,1	2,8	9,7	8,2	6,1	6,7	6,2
zusammen	34,2	33,8	32,5	32,4	32,0	40,7	39,7	34,6	34,8	34,2

a) Für 1957 und 1959 Bundesgebiet ohne Saarland und Berlin; für die übrigen Jahre Bundesgebiet einschl. Berlin - West
Ergebnis des Mikrozensus Oktober 1957, 1959 und 1962 sowie April 1963 und 1964

Tabelle 2: Fortsetzung

Alters- gruppen von.. bis, unter .. Jahren	F r a u e n									
	verheiratet					verw.; geschieden				
	1957	1959	1962	1963	1964	1957	1959	1962	1963	1964
unter 15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15 - 20	54,9	60,2	59,6	56,9	53,8	-	70,0	60,0	100,0	87,5
20 - 25	49,9	51,2	51,5	52,2	51,8	70,0	77,7	78,5	75,7	81,0
25 - 30	39,5	39,4	40,3	40,4	40,4	71,4	72,6	72,8	72,9	77,1
30 - 35	35,7	36,0	37,1	36,8	35,8	70,7	71,9	75,4	72,4	74,9
35 - 40	35,6	36,8	38,7	37,2	37,8	60,1	61,6	72,9	73,4	73,6
40 - 45	34,5	35,0	38,8	38,4	39,9	47,9	51,9	64,0	65,1	65,6
45 - 50	32,5	33,5	36,4	37,3	37,6	43,1	45,2	50,8	52,9	52,9
50 - 55	29,1	30,4	32,6	33,5	33,3	37,9	38,8	44,8	45,1	45,2
55 - 60	25,8	26,5	27,1	27,8	27,7	29,2	31,2	35,1	36,3	36,8
60 - 65	19,6	18,3	18,6	19,4	18,8	17,8	18,1	19,9	21,0	21,3
65 - 70	14,9	13,4	11,4	12,3	11,5	12,1	10,0	9,4	10,3	10,0
70 - 75	10,8	8,2	7,2	7,2	7,2	7,5	6,2	5,5	6,0	5,6
75 und ält.	4,1	4,0	4,0	4,3	3,3	3,8	2,7	2,3	2,3	2,2
zusammen	31,6	32,0	33,5	33,3	33,1	24,3	23,5	24,4	24,3	23,7

Quellen: Statistisches Jahrbuch für die BRD 1961, Hrg. Statistisches Bundesamt, S.144
Die Erwerbstätigkeit in der BRD, in: Wirtschaft und Statistik, 1965, Heft 3, S.183.

Bei der Gliederung nach Geschlecht und Alter ergeben sich tendenzielle Entwicklungsunterschiede. So nahm infolge der Schuljahresverlegung vom Herbst auf Frühjahr und der Verlängerung des Schulbesuchs vor allem die Zahl der Erwerbsbeteiligung bei den Personen bis 20 Jahre sehr stark ab.

Des weiteren läßt die langfristige Entwicklung erkennen, daß die jüngeren Jahrgänge (20 - 30 Jahre) später in das Erwerbsleben eintreten, während die Erwerbsbeteiligung der 30 - 65jährigen (bei den Frauen 35 - 60) sich seit 1957 vergrößert hat, was mit dem Nachrücken jüngerer Altersgruppen zu erklären ist, die nicht in demselben Maße wie die Älteren unter den Kriegseinwirkungen zu leiden hatten. Das gilt insbesondere für die männlichen Altersgruppen bis 45 Jahre. Bei den Frauen spielt außerdem das Streben nach einem gesteigerten Lebenskomfort eine Rolle für die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung.

Dagegen ist die Erwerbsbeteiligung bei den älteren Personen (bei den Frauen ab 60 und den Männern ab 65 Jahren) relativ stark rückläufig, da diese Altersgruppen zum Teil sich bereits den Lebensunterhalt durch ihre Arbeit sichern konnten, oder durch höhere Renten finanziell besser gestellt sind als in früheren Jahren.

Über die wahrscheinlichen Entwicklungstendenzen der Erwerbsbevölkerung auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt gibt Tabelle 3 Aufschluß.

Wie aus Tabelle 3 zu entnehmen ist, lassen sich folgende Hauptwesensmerkmale für die Entwicklung bis 1970 herauskristallisieren:

- 1) Eine geringfügige Zunahme der männlichen Erwerbsbevölkerung, die in zehn Jahren vermutlich von 16 039 Mill. auf 16 390 Mill. Personen ansteigen wird, was einer durchschnittlichen jährlichen Erhöhung um 0,21 % entspricht
- 2) Ein entsprechender Rückgang der weiblichen Erwerbsbevölkerung, die sich von 9 399 Mill. auf 9 010 Mill. Personen verringern wird, was einem durchschnittlichen jährlichen Rückgang um 0,43 % entspricht.
- 3) Im Wesentlichen gleichbleibende Erhöhung der jährlichen Zahl der Zugänge zur männlichen und weiblichen Erwerbsbevölkerung.
- 4) Verringerung des Anteils der Jugendlichen an der Erwerbsbevölkerung.
- 5) Erhöhung der Belastung der Erwerbsbevölkerung (Verhältnis der Gesamtbevölkerung zur Erwerbsbevölkerung) von 2,08 im Jahre 1960 auf 2,20 im Jahre 1970, was einer durchschnittlichen jährlichen Steigerung von 0,56 % entspricht.

Tabelle 3: Erwerbsbevölkerung der BRD 1960 - 1970
Konstante Erwerbsquoten, ohne Wanderungen
(in Tausend, am 1. Januar)

Männer	1960	1962	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970
14-19	1780	1497	1469	1477	1572	1623	1655	1668	1669
20-64	13684	14042	14063	14121	13975	13942	13900	13905	13903
65 u.m.	575	600	641	668	703	735	768	790	818
insges.	16039	16139	16173	16266	16250	16300	16323	16363	16390
Frauen									
14-19	1595	1356	1305	1306	1393	1440	1469	1482	1482
20-59	7107	7187	7082	7013	6818	6791	6729	6697	6668
60 u.m.	697	728	762	780	793	809	826	843	860
insges.	9399	9271	9149	9099	9004	9040	9024	9022	9010
insges.									
Jugendl.	3375	2853	2774	2783	2965	3063	3124	3150	3151
Erwachs.	20791	21063	21145	21134	20793	20733	20629	20602	20571
Alte Pers.	1272	1328	1403	1448	1496	1544	1594	1633	1678
insges.	25438	25420	25312	25365	25254	25340	25347	25385	25400
Männer	(Indizes 1960 = 100)								
14-19	100,0	84,1	82,5	83,0	88,3	91,2	93,0	93,7	93,8
20-64	100,0	101,4	102,8	103,2	102,1	101,9	101,6	101,6	101,6
65 u.m.	100,0	104,3	111,5	116,2	122,3	127,8	133,6	137,4	142,3
Alle Altersgruppen	100,0	100,4	100,8	101,4	101,3	101,6	101,8	102,0	102,2
Frauen									
14-19	100,0	85,0	81,8	81,9	87,3	90,3	92,1	92,9	92,9
20-59	100,0	100,1	101,1	100,1	95,9	95,5	94,7	94,2	93,8
60 u.m.	100,0	104,5	109,3	111,9	113,8	116,1	118,5	121,0	123,4
Alle Altersgruppen	100,0	98,6	97,3	96,8	95,8	96,2	96,0	96,0	95,9
insges.									
Jugendl.	100,0	84,5	82,2	82,5	87,9	90,8	92,6	93,3	93,4
Erwachs.	100,0	101,3	101,7	101,7	100,0	99,7	99,2	99,1	98,9
Alte Pers.	100,0	104,4	100,3	113,8	117,6	121,4	125,2	128,4	131,9
Alle Altersgruppen	100,0	99,8	99,5	99,7	99,3	99,6	99,6	99,8	99,8

Quelle: Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften
Statistische Informationen, Juli/Sept. 1961, Heft 3,
S. 319

Im ganzen ergibt sich, daß die Erwerbsbevölkerung der BRD bei konstanter Erwerbsquote und ohne die Wanderungen von 1960 bis 1966 zurückgeht, dann wieder ansteigt und im Jahre 1970 wahrscheinlich den gleichen Stand wie 1960 aufweisen wird.

Die nachstehende Tabelle 4 faßt diese Entwicklung zusammen.

Tabelle 4: Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung der BRD am 1. Januar der Jahre 1960, 1965 und 1970 in %

Bevölkerung	1960	1965	1970
<u>Männer</u>			
14 - 19 Jahre	11,1	9,1	10,2
20 - 64 "	85,3	86,8	84,8
65 Jahre u.m.	3,6	4,1	5,0
<u>Frauen</u>			
14 - 19 Jahre	17,0	14,4	16,4
20 - 59 "	75,6	77,1	74,0
60 Jahre u.m.	7,4	8,6	9,6
<u>insgesamt</u>			
Jugendliche	13,3	11,0	12,4
Erwachsene	81,7	83,3	81,0
Alte Personen	5,0	5,7	6,6
<u>Männer</u>			
	63,1	64,1	64,5
<u>Frauen</u>			
	36,9	35,9	35,5

Quelle: s. Tabelle 3, S. 320 +)

Aus dieser ungünstigen Entwicklung der Erwerbsbevölkerung wird sich voraussichtlich ab 1. Januar 1964 bis zum Jahre 1970 ein Rückgang bei der Zahl der Erwerbstätigen (ohne Wanderungen) um über 400 000 auf 26,4 Mill. ergeben.¹⁾

1) Vgl. Tabelle 5

+) Diese Seitenangaben beziehen sich immer auf die Quellen-seiten.

Tabelle 5: Erwerbstätige von 1963 bis 1970 ohne Wanderung
ab 1. Januar 1964. Bundesgebiet einschl. Berlin-
West
(in Tausend)

Erwerbsbe- völkerung	Jahresdurchschnittswert							
	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970
Erwerbsper- sonen	27066	27041	27011	26898	26792	26708	26630	26584
Arbeitslose	186	160	160	160	160	160	160	160
Erwerbstä- tige	26880	26881	26851	26738	26632	26548	26470	26424

Quelle: Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 1970 und
ihre wichtigsten Bestimmungsfaktoren in: Wirtschaft
und Statistik, 1965, Heft 1, S.19

Diese rückläufige Tendenz des landeseigenen Arbeitsperso-
nalbestandes resultiert hauptsächlich aus Gründen der natür-
lichen Bevölkerungsentwicklung sowie der Verlängerung des
Schulbesuchs und macht wahrscheinlich einen Zugang von
nichtdeutschen Arbeitnehmern notwendig. Die Diskrepanz zwi-
schen der Zahl der Offenen Stellen und den Arbeitslosen ist,
wie wir gesehen haben, seit dem Jahre 1960 immer größer ge-
worden und wird bei einer anhaltend wirtschaftlichen Fort-
entwicklung noch weiter zunehmen.

Dieser Fehlbestand an Arbeitnehmern konnte bereits bisher
durch die Beschäftigung von über eine Million landesfremden
Arbeitnehmern nicht gedeckt werden, so daß unter Umständen
mit einer weiteren starken Zunahme der nichtdeutschen Ar-
beitnehmer zu rechnen ist, und ihre Gesamtzahl auf über zwei
Millionen im Jahre 1970 ansteigen wird.¹⁾

1) s. Tabelle 6

Tabelle 6: Entwicklung der Wanderungen in der BRD
1960 - 1970

(Schätzung in Tsd., jeweils am 1. Januar)

Gesamtbevölkerung	1960	1965	1970
Natürliche Entwicklung	52 830	54 450	55 770
Wanderungen	+ 210	+1 210	+2 210
insgesamt	53 040	55 660	57 980

Quelle: s. Tabelle 3, S. 289

Es soll im Folgenden gezeigt werden, in welchen Wirtschaftsgruppen und Wirtschaftsgebieten der Mangel an Arbeitspersonal am deutlichsten zu Tage tritt.

b) Sektorale Aspekte

In der Gliederung nach Berufsgruppen zeigt sich, daß der Personalmangel besonders in den Gruppen Metallherzeuger und Metallarbeiter, Bauberufe, Schmiede, Schlosser, Mechaniker und verwandte Berufe, Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, sowie ungelernte Hilfskräfte mit einer Bedarfsquote von 55 bis 80 Tsd. festzustellen ist.¹⁾

Es folgen mit einer Quote von rund 20 bis 45 Tsd. die Textilhersteller, Handschuhmacher, Handelsberufe, Nahrungs- und Genußmittelhersteller, Reinigungsberufe, Elektriker, Verkehrsberufe und Hauswirtschaftliche Berufe.

Das rasche wirtschaftliche Wachstum der deutschen Volkswirtschaft, das eine zunehmende Spezialisierung und Arbeitsteilung in den technischen und sonstigen, eine Fachausbildung erfordernden Berufen mit sich brachte, begünstigte das natürliche Streben nach einem höheren sozioökonomischen Standard. Vielfach konnten deutsche Arbeitnehmer in Berufe höheren Ranges hinüberwechseln oder neue Arbeitsverhältnisse eingehen, durch die ihr Sozialprestige wuchs.

1) s. Tabelle 7

Tabelle 7: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit
Arbeitslose und offene Stellen^{a)} am
30.9.1963 und 1964

a) nach Ländern

Gegenstand der Nachwei- sung (i = insgesamt m = männlich)	Schles- wig - Holstein	Ham- burg	Nieder- sachsen	Bre- men	Nord- rhein- West- falen
30. 9. 1963					
1) Arbeitslose i	6248	4075	12926	2514	33797
m	3372	2495	7363	1611	22651
2) Offene Stel- i	17157	22751	55561	7249	178937
len m	9948	13044	35004	4122	114937
30. 9. 1964					
3) Arbeitslose i	6299	3443	12792	1993	32042
m	3671	2223	7492	1256	22726
4) Offene i	18194	25573	60643	8961	198071
Stellen m	9975	14690	36731	5039	121046
b) Nach ausgewählten Berufsgruppen					
Berufsgruppe	Stich- tag 30.9.	Arbeitslose insges.	männl.	Offene Stellen insges.	männl.
Metallerzeuger	1963	7079	5594	58681	45776
u. Metallbear- beiter	1964	6065	5034	75265	58607
Baube- rufe	1963	2216	2187	77849	77715
	1964	2765	2743	67339	67191
Schmiede, Schlosser					
Mechaniker u.	1963	5226	4708	57883	53756
verwandte Berufe	1964	5039	4644	64210	58852
Ungelernte	1963	16054	12862	60570	51108
Hilfskräfte	1964	17347	14298	55115	45215
Organisations- Verwaltungs-u.	1963	16243	7351	46116	7489
Büroberufe	1964	15163	7175	55412	9011
Textilherstel- ler u. Verarb.	1963	5133	1144	42617	5973
Handschuhmacher	1964	4533	985	44171	6978
Handels- berufe	1963	7071	2749	27117	6196
	1964	6137	2440	31535	7613
Nahrungs-u. Ge- nußmittelherst.	1963	3482	996	26939	11024
	1964	2594	874	28512	10854

Hessen	Rhein- land- Pfalz, Saar- land	Baden- Württem- berg	Bayern	Berlin (West)	Bundes- gebiet
6704 4659	6274 4554	2879 1922	20599 10543	8491 4410	104 507 63 580
62765 37159	33810 21097	115906 69314	105690 56586	24712 12064	624 538 373 275
6848 4901	6427 4652	2741 1933	19734 10405	7947 4433	100 266 63 692
66490 37427	34142 20506	126262 72791	110029 56875	22240 11274	670 605 386 354

b) Nach ausgewählten Berufsgruppen

Berufsgruppe	Stich- tag 30.9.	Arbeitslose		Offene Stellen	
		insgesamt	männl.	insges.	männl.
Reinigungsberufe	1963	3832	607	25147	4148
	1964	3623	623	28189	3964
Elektriker	1963	2052	1117	22812	13980
	1964	1740	995	27411	16132
Verkehrsberufe	1963	4731	4222	23792	20977
	1964	4515	4111	24578	21427
Hauswirtschaft- liche Berufe	1963	1983	13	24301	6
	1964	1944	11	24277	20

a) Bundesgebiet einschl. Berlin(West). Ergebnis der Aus-
zählung der Arbeitnehmerkartei der Arbeitsämter;
Ergebnis über die Zahl der Beschäftigten liegt nicht vor.

Quelle: Statistisches Jahrbuch für die BRD 1965, a.a.O.,
S.160

Symptomatisch hierfür ist der Wunsch vieler schulentlassener Jugendlicher nach 'Eiüberufen' sowie der allgemeine Trend zur Vermehrung der Verwaltung¹⁾

Tabelle 8: Erwerbstätige nach Stellung im Beruf.
Bundesgebiet einschl. Berlin West.

	Selbständige	Mith. Fam.	Beamate u. Angestellte	Arbeiter	Insg.
1962 ^{a)}	3180	2345	7765	12980	26271
1963 ^{b)}	3155	2310	7874	13150	26489
1964 ^{c)}	3088	2282	8603	12856	26830

Quellen: a) Statistisches Jahrbuch für die BRD 1964, S.152
Ergebnis des Mikrozensus, Oktober 1962 - Ohne Soldaten
b) Ebenda 1965, S.158. Ergebnis des Mikrozensus 1963.- Ohne Soldaten
c) Wirtschaft und Statistik 1965, Heft 1, S.21.
Ergebnis des Mikrozensus 1964. - Einschl.Soldaten.
Vorläufige Ergebnisse.

"Die Anziehungskraft der Angestelltenberufe wird so lange größer sein, wie mit der Erlangung des Angestelltenstatus ein sozialer Aufstieg verbunden ist. Somit ergibt sich aus der unterschiedlichen Bewertung von Angestellten- und Arbeitertätigkeit die Tendenz einer zusätzlichen Verknappung der Zahl der Arbeiter. Ausländische Arbeiter springen ein und ermöglichen, daß eine größere Zahl einheimischer Arbeitnehmer den erstrebten Status des Angestellten erhalten kann."²⁾

In- und ausländische Arbeitnehmer wirken somit beim Prozeß des beruflichen und sozialen Aufstiegs komplementär.

"Der einheimische Arbeiter in der Industriegesellschaft, der dem Ausländer seinen Arbeitsplatz überläßt, folgt hier im allgemeinen einem ökonomischen Gesetz zum beruflichen Aufstieg; er sieht eine Chance, sein Arbeitsleben leichter, bequemer, gefahrloser und lohnender zu gestalten."³⁾

1) Vgl.Tabelle 8

2) Stirn,Hans, u.a., Ausländische Arbeiter im Betrieb, Köln 1964, S.12f.

3) Schiefer,J.,Europäischer Arbeitsmarkt.Freizügigkeit und Mobilität der Arbeitnehmer, Bonn 1961, S.178.

c) Regionale Schwerpunkte

Wie aus Tabelle 7 zu ersehen ist, weisen den größten Bedarf an Arbeitnehmern die stark industrialisierten Länder Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern mit einer Quote von 100 bis 150 Tsd. auf.

Wie wir bisher gesehen haben, entstehen auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt strukturelle Beschäftigungsstörungen durch die Disproportionalitäten zwischen dem Arbeitnehmerpotential und dem Bedarf an Arbeitspersonal. In der Praxis versucht man dieses Ungleichgewicht durch eine starke Einwanderungsquote auszugleichen. Ihre Höhe aber wird entscheidend davon abhängen, ob weiterhin Arbeitnehmer im Ausland mobilisiert werden können.

Inwieweit der deutsche Arbeitsmarkt für spanische Arbeitnehmer anziehend ist, soll durch die Betrachtung der Verhältnisse auf dem spanischen Arbeitsmarkt sichtbar werden.

B. Spanien: Die Situation auf dem Arbeitsmarkt

1) Generelle Übersicht

Die Lage des spanischen Arbeitsmarktes ist im Wesentlichen durch Arbeitskräfteüberbesatz in der Landwirtschaft und mangelhafte Aufnahmefähigkeit der in diesem Sektor freigesetzten Arbeitnehmer bei den übrigen Wirtschaftssektoren, sowie durch niedrige Löhne charakterisiert¹⁾. Diese Verhältnisse finden ihren klarsten Ausdruck in der hohen Quote der Landflucht und der Auswanderung.

Da die Unterlagen, die zur Beurteilung des spanischen Arbeitsmarktes zur Verfügung stehen, recht lückenhaft sind,

1) Näheres über die Industrialisierungspolitik in Spanien: Hergel, Horst, H., Industrialisierungspolitik in Spanien seit dem Ende des Bürgerkrieges. Auswirkungen des staatlichen Wirtschaftsinterventionismus auf das Wirtschaftswachstum, Köln 1963

beschränken wir uns hier auf die Beschreibung der genannten Symptome.

Tabelle 9: Beschäftigungsstand in Spanien 1950-1964

Jahr	Gesamt- Bevölk.	Erwerbstätige abs.	Registrierte %	Arbeitslose insg.	Arbeitslose Darunter in der Landw.	% ^{a)}
1950	27.976755	10.793057	38,6	166.182	--	1,6
1960	30.185997	11.505142	38,1	130.304	45.591	1,1
1961	30.559000	-	-	133.151	55.616	-
1962	30.817000	-	-	88.145	34.547	-
1963	31.077000	-	-	122.315	37.574	-
1964	31.339000	-	-	170.056	71.854	-

a) Arbeitslose in % des Bestandes an Erwerbstätigen.

Quellen: Year Book of Labour Statistics 1962 und 1964,
Hrsg.: ILO, Genf 1962 und 1964, S.9.
Statistical Bulletins, Manpower Statistics
1950-1962, Hrsg.: OECD, Paris 1963, S. 92.
Informe Económico 1964, Hrsg.: Banco de Bilbao,
Bilbao 1965, S. 170 und 173.
Statistisches Jahrbuch für die BRD, 1965, S. 16.

Die amtlichen spanischen Statistiken weisen lediglich die registrierten Arbeitslosen auf, können aber nichts über die versteckte Arbeitslosigkeit auf dem Land aussagen¹⁾. Auf den landwirtschaftlichen Sektor fällt nämlich der stärkste Anteil der Erwerbstätigen mit 41,29 % (1964)²⁾. Bei der Beurteilung der Arbeitslosenzahl ist außerdem zu berücksichtigen, daß in Spanien eine Entlassungssperre besteht.

Die Situation der in der spanischen Landwirtschaft beschäftigten Erwerbstätigen ist durch die ungünstige Agrar-

1) vgl. Tabelle 9

2) vgl. Tabelle 16, S. 37

struktur des Landes gekennzeichnet. Der Grundbesitz der Kleinbauern, der "in übertrieben kleine, weit auseinanderliegende Parzellen aufgeteilt ist, die sich über ganze Gemeinden erstrecken, in manchen Fällen sogar über mehrere Bezirke verstreut"¹⁾ liegt, sowie die Konzentration ausgedehnter Flächen in Händen weniger Großgrundbesitzer, stellen die zwei großen Probleme der spanischen Landwirtschaft dar²⁾.

Tabelle 10: Verteilung der landwirtschaftlichen Betriebe Spaniens nach Größe und Region im Jahre 1954

Region	Durchschnittl. Betriebsgröße von (ha) a)	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenordnung (ha)				
		unter 5	5-20	20-50	50-250	250 u.m.
Asturias + Santander	0,82	86,9	12,8	0,2	0,1	-
Galicia	1,45	80,4	12,5	4,4	2,7	-
Canarias	1,75					
Vascongadas	3,17	33,1	58,5	6,2	2,2	-
Cataluna + Baleares	3,24	25,5	35,0	19,4	20,1	-
Andalucía (Ost)	3,62	28,0	20,3	10,4	25,3	16,0
Levante	3,96	46,5	14,7	9,4	22,0	7,4
Rioja + Navarra	4,50	10,5	10,1	13,5	66,1	-
León	5,21	34,0	28,5	11,8	18,9	6,8
Aragón	7,47	45,7	27,5	13,1	12,1	1,6
Castilla La Vieja	9,21	18,8	37,4	24,0	13,0	6,7
Castilla La Nueva	10,83	8,2	21,1	15,3	38,7	16,7
Extremadura	13,24	8,3	19,6	6,3	22,1	43,7
Andalucía (West)	17,18	4,2	8,1	12,6	37,0	38,1

a): Durchschnittliche Zahl von Hektar bebauten Landes pro Landwirt, einschl. Pachtland.

Quelle: The Economic Development of Spain, a.a.O. S.282

Wie aus der Tabelle 10 zu ersehen ist, sind die Gebiete mit dem ausgedehntesten Grundbesitz in der südlichen Hälfte Spaniens (Castilla La Nueva, Extremadura und Andalucía).

1) Lera de Isla, Angel, Spanische Themen: Flurbereinigung, Nr.318, Madrid 1964, S.3

2) vgl. hierzu: The Economic Development of Spain, Hrsq.IBRD, Baltimore 1963, S.281ff.

Tabelle 11 gibt einen Überblick über die regionale Aufteilung der 6,6 Millionen ha Gesamtfläche der Betriebe, die jeweils mehr als 250 ha haben.

Tabelle 11: Provinziale Verteilung der spanischen Landbetriebe von mehr als 250 ha im Jahre 1954^{a)}

Provinzen	Anzahl d.Betriebe	Gesamtfläche in Tausend ha	Landbetriebe von mehr als 250 ha in % der Gesamt- fläche d.Provinz
Albacete	544	391	26
Badajoz	1 622	978	45
Cáceres	1 336	841	42
Cádiz	533	307	42
Ciudad Real	428	274	14
Córdoba	771	349	32
Granada	363	234	19
Huelva	496	366	19
Jaén	374	243	18
Salamanca	397	218	18
Sevilla	970	610	43
Toledo ^{b)}	567	419	27
Andere ^{b)}	1 406	-	-
Spanien	10 548	6 635	

a) Teile des Nord- und Nordostgebietes sind in der Gesamtfläche eingeschlossen.

b) Provinzen, in denen die Großbetriebe eine Gesamtfläche von weniger als 200 000 ha einnehmen.

Quelle: s. Tabelle 10, S.321

Diese einseitige Verteilung des Landbesitzes hat sich als Hemmnis zum technischen und wirtschaftlichen Fortschritt der Landwirtschaft¹⁾ und als Hindernis zur Hebung des Lebensstandards der von ihr abhängigen Bevölkerung erwiesen.

Die übermäßige Landflucht, die schon seit vielen Jahren anhält, ist ein Kennzeichen einer solchen Entwicklung. Die Binnenwanderung ist fast mit dieser Bewegung identisch. Sie vollzieht sich von den Gebieten mit einer ungünstigen Agrarstruktur, wie die Provinzen Cáceres, Badajoz, Córdoba,

1) Näheres siehe hierzu: XXI Semana Social Española, El subdesarrollo de la agricultura española, in: Cuadernos Informativos de Desarrollo Económico-social, Januar-April 1963, Heft 1, S. 9 ff

Jaén, Sevilla und Granada zu jenen, die relativ bessere Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten aufweisen wie Barcelona, Madrid, Valencia und Gulpúzcoa¹⁾.

Die Binnenwanderung hatte jährlich von 1957 bis 1964 folgende Personenquote²⁾:

1957	255 840	1961	175 350
1958	249 684	1962	349 346
1959	223 032	1963	443 161
1960	214 968	1964	470 000

Diese jährlich hohe Quote an Arbeitnehmern, die von der Landwirtschaft freigesetzt wird, kann jedoch nicht in der Industrie und dem Dienstleistungsbereich aufgenommen werden, was eine Auswanderung zur Folge hat.

Seit 1962 wird eine jährliche Auswanderungsquote von ca. 200 Tsd. Personen registriert. Diese Wanderungsbewegung richtet sich vorwiegend nach Europa im Gegensatz zu den früheren, deren Ziel Amerika war.

Tabelle 12: Die registrierte spanische Gesamtauswanderung 1961 - 1964 (in Tausend)

Auswanderung	1961	1962	1963	1964
Insgesamt	146,3	186,1	203,0	---
Darunter:				
nach Europa	108,8	149,9	180,0	216,0
nach Amerika	35,7	32,0	22,4	--
nach anderen Ländern	1,8	4,2	0,6	--

Quelle: OECD, Espagne, Etudes Economiques, Paris 1965, S.52
Ein Bild von der spanischen Auswanderung besonders nach anderen europäischen Ländern in der Periode 1959-1964 gibt die folgende Übersicht:

1) vgl. Informe Económico, a.a.O., S.140

2) Ebenda, S.139

Tabelle 13: Die registrierte spanische Auswanderung nach Europa 1959 - 1964

Jahr	A u s w a n d e r u n g			Rück- wande- rung	Auswande- rungssaldo
	insgs.	betreut ^{a)}	nicht betreut ^{b)}		
1959	16665	7217	9448	24158	- 7493
1960	38053	12004	26049	11465	26588
1961	115372	57880	57492	7815	107557
1962	142505	86138	56367	45840	96661
1963	134541	87884	46657	52230	82311
1964	170559	102145	68414	90431	80128
Total	617695	353268	264427	231943	385752

a) Personen, die durch das IEE ausgewandert sind.

b) Personen, die auf eigene Faust und mit einem Touristenpaß das Land verlassen.

Quelle: Informe Económico, a.a.O.S.140

In der Tat geben diese Zahlen keinen genauen Einblick in das wirkliche Ausmaß der Auswanderung. Denn die Zahl der Personen, die das Land mit einem Touristenpaß verlassen, läßt sich nicht genau feststellen. Es gibt einen bedeutenden Teil von nicht erfaßten Auswanderern, so daß die Zahl der nicht betreuten Personen höher anzusetzen ist als die Zahl der betreuten¹⁾. Aus ähnlichen Gründen ist es unmöglich, die Zahl der Arbeitnehmer genau zu ermitteln, die wieder nach Spanien zurückkehren. So ist der Auswanderungssaldo für das Jahr 1964 wesentlich höher als mit 80.128 Auswanderern anzusetzen.

1) vgl. Informe Económico, a.a.O., S. 140

2) Spezielle Aspekte

Aus Mangel an entsprechenden statistischen Angaben über die Altersgliederung und geschlechtliche Zusammenstellung der spanischen Erwerbstätigen sei hier auf die folgenden Projektionen der OECD für die Zeitspanne 1956 bis 1976 hingewiesen.

Tabelle 14: Evolution der Gesamt- und Erwerbsbevölkerung Spaniens von 1956 bis 1976 ohne Wanderungen

Bevölkerung	in Millionen			Zunahme in %		
	1956	1966	1976	1956/66	1966/76	1956/76
Total	29.26	32.21	35.32	9	9	18,5
im erwerbsfähigen Alter:	18.84	20.21	21.56	7	7	14,5
Männer (15-64)	9.32	10.18	10.99	9	8	18
Frauen (15-59)	9.52	10.03	10.57	5,5	5	11
im nicht erwerbsfähigen Alter:	10.42	12.00	13.76	15	14,5	32
alte (65 u.m.)	2.80	3.37	4.03	20	19,5	44
junge (unter 15)	7.62	8.63	9.73	13	12,5	27,5

Quelle: OECD, L'évolution démographique de 1956 à 1976 en Europe Occidentale et aux Etats-Unis, Paris 1961, S.79 ff.

Die Gesamtbevölkerung Spaniens wird, ohne die Auswanderung von 29,3 Mill. im Jahre 1956 auf 32,2 Mill. in 1966 und 35,3 Mill. in 1976 steigen. Die Zunahme beträgt 9 % in jedem Jahrzehnt.

Nach dieser Prognose steigt die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, beide Geschlechter zusammen, von 18,84 Mill. im Jahre 1956 auf 20,21 Mill. (1966) und 21,56 Mill. im Jahre 1976. Dies ist eine Zunahme um 7 % in jedem Jahrzehnt.

a) Gliederung nach Geschlecht und Alter

Die männliche Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) soll von 9,32 Mill. in 1956 auf 10,18 Mill. in 1966 und 10,99 Mill. in 1976 anwachsen. Dies ist eine relative Zunahme um 9 % von 1956 bis 1966, um 8 % von 1966 bis 1976 und um 18 % für die ganzen zwanzig Jahre.

Die weibliche Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 - 59 Jahre) soll von 9,52 Mill. in 1956 auf 10,03 Mill. in 1966, und 10,57 Mill. in 1976 steigen. Dies ist eine relative Zunahme um 5,5 % von 1956 bis 1966, um 5 % von 1966 bis 1976 und 11 % für die ganzen zwanzig Jahre.

Die Gruppe der 15 bis 44jährigen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter soll von 72,6 % in 1956 auf 68,4 % in 1976 sinken.

Die Zahl der älteren Personen (Männer: 65 Jahre und mehr, Frauen: 60 Jahre und mehr) steigt von 2,80 Mill. in 1956 auf 4,03 Mill. in 1976; die Zunahme beträgt 44 %.

Die Belastung-Anzahl der älteren Personen auf 1.000 Personen im erwerbsfähigen Alter soll von 148 auf 187 anwachsen, was einer Zunahme von 26,5 % gleichkommt.

Die junge Bevölkerung (unter 15 Jahre) soll von 7,62 Mill. in 1956 auf 8,63 Mill. in 1966 und 9,73 Mill. in 1976 steigen. Die relative Zunahme beträgt 13 % für das erste Jahrzehnt, 12,5 % für das zweite und 27,5 % für den ganzen Zeitraum.

Die Belastung -Anzahl der jungen Personen auf 1 000 Personen im erwerbsfähigen Alter- soll sich von 405 im Jahre 1956 auf 427 (1966) und 451 im Jahre 1976 erhöhen. Sie wird somit 5,5 % in jedem Jahrzehnt und 11 % während der 20 Jahre zunehmen.

Bei konstantem Prozentsatz der Erwerbstätigkeit (Basis 1950) steigt die Erwerbsbevölkerung beider Geschlechter zusammen von 11,36 Mill. in 1956 auf 12,41 Mill. in 1966 und 13,50 Mill. in 1976.

Die weibliche Erwerbsbevölkerung wird gemäß dieser Prognose 15,5 % der Gesamtheit im Jahre 1956 und 14,9 % in 1976 ausmachen. Bei einer angenommenen Auswanderung beträgt die Zunahme der Bevölkerung von 1956 bis 1976 18,5 % statt 20,5 %.

Diesem Rückgang begleitet eine Zunahme der Belastungen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter: In 1976 wird die Belastung der jungen Personen um 1,6 % und die der älteren Personen um 3,1 % die entsprechende Quote, die Auswanderung nicht eingerechnet, übersteigen.

Im ganzen ergibt sich, daß in den nächsten zehn Jahren (1966 - 1976) mit einem Zuwachs der spanischen Arbeitsbevölkerung von 1,35 Mill. zu rechnen ist.

Darüber hinaus müssen - ausgehend von der heutigen Verteilung der Erwerbstätigen mit über 40 % der Erwerbspersonen im Primärsektor - in den nächsten fünfzehn Jahren schätzungsweise rund 1,25 Mill. neue Arbeitsplätze in der Industrie und im Dienstleistungssektor für aus der Landwirtschaft freigesetzte Arbeitskräfte geschaffen werden¹⁾.

Das bedeutet, daß in fünfzehn Jahren insgesamt rund drei Millionen neue Arbeitsplätze, das sind 200 Tsd. Arbeitsplätze pro Jahr, vorhanden sein müssen. Ferner sind auch diejenigen Arbeitnehmer einzukalkulieren, die bei rationellerem Arbeitseinsatz sowohl in der Industrie als auch im Dienstleistungssektor entbehrlich werden. Einige Schätzungen liegen bei über 30 % der augenblicklich Beschäftigten²⁾.

1) vgl. García Echevarría, S., Die wirtschaftliche Entwicklung Spaniens unter dem Einfluß der europäischen Integration mit besonderer Berücksichtigung des Gemeinsamen Marktes, Köln 1964, S.144 f.

2) Ebenda

b) Sektorale Aspekte

Tabelle 15: Registrierte Arbeitslose in Spanien nach ^{a)}
ausgewählten Wirtschaftsgruppen 1950-64

Wirtschafts- gruppen	1950	1960	1961	1962	1963	1964
Insgesamt	175827	130304	133151	88145	122315	170056
Darunter in: Land-u.Forstw.	52864	45591	55616	34547	37574	71854
Baugewerbe	59550	32228	26685	11178	21695	30538
Textilindustrie	2650	6040	6264	6427	15158	16617
Nahrungsindustr.	9410	6299	5382	3632	5563	9527

a) Stichtag am Ende des Jahres

Quelle: s. Tabelle 13, S. 246

Die Zahl der Arbeitslosen verteilte sich 1964 über sämtliche Wirtschaftszweige. Außer der Landwirtschaft, in der die Zahl der Arbeitslosen am größten ist - wurde vor allem noch das Baugewerbe, die Textil- und Nahrungsindustrie von dem Überschuß an Arbeitskräften betroffen, während bei der Metallindustrie, der chemischen Industrie und im Handel - um nur die wichtigsten anderen Wirtschaftszweige zu erwähnen - die Nachfrage fast das Angebot deckt.

c) Regionale Schwerpunkte

Gerade jene Provinzen, in die sich die Landflucht richtet, wie Barcelona, Madrid, Vizcaya, Guipúzcoa können als Industriezentren bezeichnet werden.

Einen regionalen Ausgleich der Industrien soll der derzeit laufende Vierjahres-Entwicklungsplan für die Zeit von 1964 bis 1967 bezwecken. Auf dem Gebiet der industriellen

Expansion befaßt er sich nämlich mit der Gründung von sogenannten Förderungszentren (Polos de Promoción) und industrielle Entwicklungszentren (Polos de desarrollo industrial)¹⁾.

Die "Polos de Promoción" werden in Gebieten lokalisiert, die schon über genügende natürliche Mittel und Arbeitskräfte, aber noch nicht über die übrigen notwendigen Infrastrukturen verfügen, um sich in bedeutende Industriezentren zu verwandeln. Durch eine intensive Hilfe des Staates sollen in diesen Zonen die Grundlagen für eine industrielle Entwicklung gelegt werden. Die "Polos de desarrollo industrial" dagegen werden in Gebieten lokalisiert, die trotz ihrer beachtenswerten industriellen Aktivität noch nicht mit den eigentlichen industrialisierten Zonen des Landes verglichen werden können. Zugleich konzentrieren sie sich auch auf Gebiete mit geringem Einkommen, mit übermäßiger Abhängigkeit von der Landwirtschaft und mit starker Auswanderungsquote. Ein besonderes Gewicht wird dabei auf die Ansiedlung neuer Industrien und die Erweiterung der bereits vorhandenen gelegt²⁾.

Bis Juli 1965 wurden zu Gunsten der Förderungs- und Entwicklungszentren mehr als 800 Projekte gebilligt mit einer Totalinvestition, die auf ungefähr 50 Milliarden Pesetas geschätzt wird. Die dafür von der Regierung unternommenen Unterstützungsmaßnahmen beinhalten Steuernachlässe bis zu 95 %, Subventionen für die Investition bis zu 20 % und eine bevorzugte Kreditgewährung durch die öffentlichen Kreditanstalten³⁾.

"Es ist noch zu früh, um die Wirkungen der Politik der regionalen Entwicklung abzuschätzen, aber die Kriterien, die

- 1) vgl. López, Rodó, Objetivo y estructura del Plan de Desarrollo Económico, in: Información Comercial Española, 1963, Heft 355.
- 2) vgl. Oficina de Relaciones Públicas, Polos de Promoción y de desarrollo industrial, Madrid 1965, S.14ff.
- 3) vgl. OECD, Etudes économiques, a.a.O., S.35

von den betroffenen Regierungsdienststellen für die vorangehende Prüfung der Projekte angewandt werden, zeigen, daß man sich ganz besonders bemüht, die solchen Systemen innewohnenden Gefahren einer Verkehrung zu vermeiden.

Es ist indessen vor allem eine allgemein angewandte Politik der Nachfrage und der Preise, die die vorrangige Bedingung einer gesunden industriellen Expansion darstellt. Wenn die interne Nachfrage übermäßig würde, dann hätte die spanische Industrie wenig Hoffnung, schrittweise in die konkurrenzfähigen internationalen Märkte einzudringen. Und wenn die Löhne weiterhin sich so schnell anheben, wie sie gegenwärtig die Tendenz haben, würde die industrielle Preissteigerung bald die potentielle Konkurrenzfähigkeit der Industrie ebenso im Ausland wie auf dem inländischen Markt zerstören.

Die Regierung hat die allgemeine Regel aufgestellt, daß die Lohnsteigerungen parallel zur Verbesserung der Produktivität laufen sollten, und sie hat ebenso ihre Absicht angekündigt, eine Einkommenspolitik auszuarbeiten. Doch hat dieses Prinzip nur Bedeutung - und kann nur angenommen und praktisch verwendet werden - wenn es gelingt, einen zufriedenstellenden Grad der Preisstabilität aufrechtzuerhalten¹⁾.

Damit ist auf den noch zu behandelnden Faktor der Entlohnung hingewiesen. Der westdeutsche Arbeitsmarkt nämlich wird für die spanischen Arbeitnehmer solange anziehend sein, wie die dortigen Löhne im Vergleich zu den spanischen weiterhin höher bleiben.

Wir werden uns mit dem Entlohnungsaspekt im folgenden Abschnitt, der sich mit dem Vergleich beider Arbeitsmärkte befaßt, näher beschäftigen.

1) OECD, Etudes économiques, a.a.O., S.36

C. Vergleich beider Arbeitsmärkte

1) Generelle Übersicht

Aus der vorangegangenen Analyse ergibt sich als wesentliches Merkmal des westdeutschen Arbeitsmarktes Vollbeschäftigung verbunden mit einem wachsenden Personalmangel. Dieser steigende Bedarf an Arbeitnehmern ist vor allem auf die sinkende Erwerbsbeteiligungsquote der einheimischen Bevölkerung und auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze zurückzuführen.

Das Kennzeichen des spanischen Arbeitsmarktes hingegen ist Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit.

Dieser Beschäftigungsstand ist aus den Verhältnissen der Landwirtschaft, aus dem Bevölkerungszuwachs, aus dem Mangel an Produktionskapazitäten sowie an entsprechend ausgebildetem Arbeitspersonal in den übrigen Wirtschaftssektoren zu erklären.

Während die Situation des westdeutschen Arbeitsmarktes eine Einwanderung von Arbeitnehmern verursachte, haben die Verhältnisse auf dem spanischen Arbeitsmarkt Landflucht und Auswanderung zur Folge.

2) Spezielle Aspekte

Die voraussichtliche natürliche Bevölkerungsentwicklung zeigt eine relative Zunahme der spanischen Bevölkerung von 1966 bis 1976, die dreimal so groß ist wie die der Bundesrepublik im selben Zeitraum¹⁾.

1) s. Tabelle 16

Tabelle 16: Evolution der Gesamt-und Erwerbsbevölkerung der BRD und Spaniens von 1956 bis 1976 ohne Wanderungen

Bevölkerung	Bundesrepublik Deutschland					
	in Millionen			Zunahme in %		
	1956	1966	1976	1956/66	1966/76	1956/76
Total	50.50	54.46	56.18	8	3	11
Im erwerbsfähigen Alter:	33.33	33.84	33.68	1,5	-0,5	1
Männer (15-64)	16.05	16.82	17.12	5	2	7
Frauen (15-59)	17,28	17.02	16.56	-1,5	-3	-4,5
Im nicht erwerbsfähigen Alter	17.17	20.62	22.50	20	9	31
alte (65 u.m.)	6.44	8.22	9.75	27,5	18,5	51
junge (unter 15)	10.73	12.40	12.75	15,5	3	19

	S p a n i e n			Zunahme in %		
	in Millionen					
	1956	1966	1976	1956/66	1966/76	1956/76
Total	29.26	32.21	35.32	9	9	18,5
Im erwerbsfähigen Alter:	18.84	20.21	21.56	7	7	14,5
Männer (15-64)	9.32	10.18	10.99	9	8	18
Frauen (15-59)	9.52	10.03	10.57	5,5	5	11
Im nicht erwerbsfähigen Alter	10.42	12.00	13.76	15	14,5	32
alte (65 u.m.)	2.80	3.37	4.03	20	19,5	44
junge (unter 15)	7.62	8.63	9.73	13	12,5	27,5

Quelle: s.Tabelle 14, S.55 ff. und 79 ff.

Während die deutsche Erwerbsbeteiligung von 1966 bis 1976 um 0,5 % zurückgehen wird, wird die spanische um 7 % zunehmen.

Bei den deutschen Männern steigt sie um 2 %, bei den spanischen wird sie hingegen, relativ gesehen, viermal so hoch sein. Der Anteil der deutschen Frauen am Erwerbsleben sinkt von 1966 bis 1976 um 3 %, während er bei den Spanierinnen um 5 % zunimmt.

Ohne Wanderungen ergibt sich für die BRD aus dem Verhältnis der Gesamtbevölkerung zur Erwerbsbevölkerung von 1966 bis 1976 eine Zunahme der Belastung - Anzahl der Älteren und

jungen Personen auf 1 000 Personen im erwerbsfähigen Alter - um 33,5 %. Für Spanien beträgt die entsprechende Belastung 19 %.

Während die Einwanderung für die BRD eine Milderung bei der Belastung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter verursacht, bedeutet die spanische Auswanderung eine Verschärfung der entsprechenden Belastungen.

3) Sektorale Aspekte

Die Grundlage der spanischen Wirtschaft bildet noch immer die Landwirtschaft. Während in diesem Sektor 41,29 % (1964) der spanischen Erwerbstätigen beschäftigt waren, waren es in der BRD nur 11,75 %¹⁾.

Tabelle 17: Struktur der Erwerbsbevölkerung (in %) im Jahre 1964 nach europäischen Ländern und Wirtschaftsbereichen

Länder	Land-u. Forstw., Jagd u. Fischerei	Bergbau Gewinnung v. Steinen u. Erden	Verarb. Gewerb. (ohne Bau- gewerbe)	Bauge- werbe	EnergieW., Wasserver- sorgung u. sanitäre Dienste	Handel	Verkehrs- wesen, La- gerung u. Nachrich- ten	andere Dienst- leistungen
BRD	11,75	2,74	36,30	8,69	0,78	13,82	5,66	20,26
Spanien	41,29	1,75	21,88	7,07	0,70	7,84	4,61	14,86
Belgien	12,23	5,47	37,61	5,64	-	13,42	6,98	18,65
Frank- reich	19,83	1,63	26,96	8,19	0,93	13,18	5,40	23,88
Großbri- tannien	5,05	3,81	37,36	6,33	1,59	13,98	7,67	24,21
Italien	26,53	0,81	28,61	10,33	0,71	13,22	4,65	15,14
Öster- reich	22,82	1,49	28,56	9,88	1,04	10,96	5,85	19,40
Schweden	13,78	0,73	34,18	9,09	1,09	13,53	7,45	20,15
Schweiz	11,15	0,26	39,78	9,53	0,87	13,78	5,38	19,25

Quelle: s. Tabelle 13, S. 227

1) s. Tabelle 16

Spanien hat damit in Europa die höchste Quote an der Erwerbsbeteiligung in der Landwirtschaft und die niedrigste in der Industrie und Dienstleistungen.

Die Landwirtschaft stellt für Spanien weiterhin ein großes Reservoir an Arbeitspersonal dar. In der BRD hingegen wird im Vergleich dazu aus diesem Sektor keine allzugroße Abwanderung mehr zu erwarten sein (s. Tabelle 18), da der Rationalisierungsprozeß in der Landwirtschaft schon recht fortgeschritten ist¹⁾.

Tabelle 18: Beschäftigungsstand in der westdeutschen Land- und Forstwirtschaft nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Stichtag 30.9.	Arbeitslose insgesamt	männlich	Offene Stellen insgesamt	männlich	Beschäftigte nichtdeutsche Arbeitnehmer insg. männl.	
Ackerbauer, Tierzüchter, Gartenbauer	1963	1294	1958	8986	7093	-	-
	1964	1331	1039	7656	5933	-	-
Forst-Jagd- u. Fischerei- berufe	1963	304	185	454	385	-	-
	1964	359	254	463	387	-	-
Zusammen	1963	1598	1143	9440	7478	11233	-
	1964	1690	1293	8119	6320	11379	-

a) Bundesgebiet einschl. Berlin (West)

Quelle: s. Tabelle 7, S. 160f.

Beide Volkswirtschaften sehen sich vor das Problem einer beruflichen Eingliederung der vorwiegend landwirtschaftlichen Arbeitnehmer in die Sektoren der Industrie und Dienstleistungen gestellt. Dies gilt deshalb auch für die BRD, weil die ihr zur Verfügung stehenden nichtdeutschen Arbeitnehmer sich hauptsächlich aus dem Primärsektor rekrutieren, wie wir später sehen werden.²⁾

1) vgl. dazu Röhm, Helmut, Die westdeutsche Landwirtschaft: Agrarstruktur, Agrarwirtschaft und landwirtschaftliche Anpassung, München 1964, S. 55 ff.

2) s. unten S. 63ff.

Die übermäßige Erwerbsquote in der spanischen Landwirtschaft ist auf Grund der herrschenden ungünstigen Verhältnisse in diesem Sektor und der schon unternommenen Strukturreform und Rationalisierung zu einem stark rückläufigen Trend verurteilt.

Dieses zusätzliche Angebot an Arbeitnehmern aber können die spanischen Industrie- und Dienstleistungssektoren nicht aufnehmen, da sie sich erst in Entwicklung befinden und bei ihnen u.a. durch rationelleren Arbeitseinsatz auch Arbeitspersonal entbehrlich werden.

Das Problem liegt dabei nicht nur in der Schaffung der benötigten zusätzlichen Arbeitsplätze, sondern auch in der beruflichen Qualifikation des Arbeitspersonals. "Bei dem geringen Ausbildungsniveau der freizusetzenden landwirtschaftlichen Arbeitskräfte übersteigen die finanziellen wie auch technischen Erfordernisse an Schulung und Umschulung die spanischen Kräfte um ein Vielfaches"¹⁾.

In der BRD hingegen ist eine Verlagerung der Erwerbsbeteiligung vom Sekundär- zum Tertiärsektor festzustellen. Innerhalb beider Sektoren vollzieht sich wiederum eine starke Umstrukturierung gemäß dem beruflichen und sozialen Aufstieg.

Diese Fluktuation wird einerseits durch Rationalisierung, Automation usw. bedingt, andererseits durch die Chancen der Weiterbildung und des vorhandenen Angebots an hierfür entsprechenden Arbeitsplätzen.

Die Lücken, die durch einen solchen Prozeß auf diesen Sektoren entstehen und die neu geschaffenen Arbeitsplätze müssen durch nichtdeutsche Arbeitnehmer ausgefüllt und besetzt werden, soweit nicht Rationalisierung und Automation dies überflüssig machen.

1) Garcia Echevarría, S., a.a.O., S.144 f.

4) Regionale Schwerpunkte

In beiden Volkswirtschaften tendiert die Industrie zur Bildung von Ballungszentren, auf die sich die Wanderungen bevorzugt ausrichten.

Während in der BRD eine gewisse Arbeitsteilung zwischen industriellen und nicht industriellen Gebieten zu beobachten ist, so daß die letzteren nicht zu ausgesprochen unterentwickelten Zonen werden, wird in Spanien ^{die} Kluft zwischen solchen Gebieten immer tiefer. Auf diese Probleme werden wir zurückzukommen haben.¹⁾

5) Der Entlohnungsaspekt

Aus einem Vergleich der Bruttostundenverdienste der Arbeiter verschiedener Industrien in Spanien und der Bundesrepublik gewinnt man einen Eindruck von dem Einkommensgefälle zwischen beiden Ländern, die die Lage der spanischen Arbeitnehmer widerspiegelt:

Tabelle 19: Vergleich der Bruttostundenverdienste der Arbeiter einiger Wirtschaftszweige in Spanien und der BRD im Jahre 1963

Wirtschaftszweig	Spanien		BRD	4 Relation 3./2.
	1 1963 Ptas.	2 umgerechnet in DM ^{c)}	3 1963 DM	
Steinkohlenbergbau	29,24 ^{a)}	2,62	4,25 ^{d)}	1,62
Eisen- und Stahlindustrie	19,61 ^{b)}	1,76	4,45 ^{b)}	2,53
Baugewerbe	13,42a)	1,20	4,15d)	3,46
Textilindustrie	15,11a)	1,36	3,48 d)	2,56
Bekleidung	14,33a)	1,29	3,25 d)	2,52
Chemie-Industrie	17,19a)	1,54	4,22 d)	2,74

Quellen: a) OECD, Études économiques a.a.O., S.15;

b) Statistisches Jahrbuch der BRD, 1965, S.23. Jahresdurchschnitt; Spanien: Facharbeiter, Bundesrepublik: Alle Arbeiter. c) Umgerechnet auf Grund der Verbrauchergeldparität für das Jahr 1963 von 100 Ptas = 8,97 DM. vgl. Statistisches Jahrbuch der BRD 1965, S.128⁺; d) Statistisches Bundesamt der BRD, Hrsg., Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Fachserie M, Reihe 151, August 1963. Die Zahlen beziehen sich auf den Monat August und auf die männlichen und weiblichen Facharbeiter.

1) s.unter S.67

Wie aus dieser Tabelle zu ersehen ist, betragen im Durchschnitt die Löhne der deutschen Arbeiter das 2,6fache der spanischen Löhne.

Diese Zahlen beziehen sich nur auf die Arbeiter der verschiedenen Industrien und nicht z.B. auf die landwirtschaftlichen Arbeiterlöhne¹⁾ bzw. die Arbeiterlöhne in anderen Wirtschaftsbereichen, bei denen sich u.U. eine noch ungünstigere Relation ergeben könnte.

Abgesehen von Ungenauigkeiten in der statistischen Abgrenzung sind die Lohnangaben bei der vorgenommenen Umrechnung mit Hilfe einer Verbrauchergeldparität einigermaßen vergleichbar. Eine zusätzliche Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenshaltungskosten ist nicht mehr erforderlich. Dieses recht deutliche Einkommensgefälle zwischen beiden Ländern kann als die entscheidende Ursache für die oben festgestellte Wanderungsbewegung bezeichnet werden. Solange die Nachfrage nach Arbeitspersonal in den benachbarten Ländern²⁾ und das Einkommensgefälle zwischen dem Abgabe- und Aufnahmeland stark differieren, wird eine Arbeitnehmerwanderung stattfinden.

Die spanische Wirtschaft muß noch einen langjährigen Entwicklungsprozeß durchlaufen, bis sie selbst in der Lage sein wird, ihren Arbeitnehmern jene Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten anzubieten, wie sie jetzt in den benachbarten Industrieländern schon vorhanden sind.

- 1) Darüber haben wir keine Daten zur Verfügung. Erst im Jahre 1963 wurde der Mindesttageslohn für alle Sektoren der Wirtschaft, mit 60 Ptas gesetzlich festgelegt. Besonders in der Landwirtschaft wird dieser Tageslohn bezahlt (vgl. Informe Económico, a.a.O., S.142).
- 2) Die Nähe des günstigen Arbeitsmarktes spielt hier eine wichtige Rolle. Die Entfernung auf dem westeuropäischen Arbeitsmarkt stellt heute jedoch durch die verbesserten Verkehrsverhältnisse kein besonderes Problem mehr dar, so daß die räumliche Gebundenheit des Angebots an Arbeitspersonal und das räumliche Monopol für den Arbeitgeber gebrochen wird.

Die Auswanderung spanischer Arbeitnehmer wird somit weiterhin ein langfristiges Problem bleiben, da - wie wir gesehen haben - Arbeitnehmer ständig aus der Landwirtschaft in großem Ausmaß freigesetzt werden, müssen, für die eine entsprechende Aufnahme-fähigkeit in den übrigen Wirtschaftssektoren auch in näherer Zukunft noch nicht vorhanden sein wird, während günstige Arbeitsmöglichkeiten in anderen europäischen Ländern¹⁾ wie in der BRD voraussichtlich weiterhin bestehen werden.

Wir werden im Verlauf unserer Untersuchung diese Wanderungsbewegung, soweit sie auf die BRD gerichtet ist, unter besonderer Berücksichtigung der von ihr aufgeworfenen sozialpolitischen Fragen weiter verfolgen.

Im nächsten Kapitel soll nun das Ausmaß, die wesentlichen Merkmale und die Tendenzen dieser Zuwanderung behandelt werden.

1) s. auch: EWG, Die Aussichten der Wirtschaftsentwicklung in der EWG von 1960 bis 1970, Brüssel 1962, S. 25 ff.; Evers, Hans, Bevölkerung und Volkswirtschaft im Jahre 1980, München 1962, S. 66ff.

II. Die Struktur der Zuwanderung

Angesichts der ungünstigen Bevölkerungspyramide und des sinkenden Trends der einheimischen Erwerbsbeteiligung in der BRD, gewinnen die demographischen beruflichen Merkmale der zugewanderten nichtdeutschen Arbeitnehmer besondere Bedeutung.

Aus der Untersuchung solcher wesentlichen Strukturkomponente wird sich erweisen, ob diese Einwanderung für die BRD als selektiv zu bezeichnen ist. Außerdem soll auf jene menschlichen und sozialen Probleme, die sich aus einer altersmäßigen sowie familiären und beruflichen Zusammensetzung der Zuwanderung zwangsläufig ergeben, hingewiesen werden.

A. Untersuchung wesentlicher Strukturkomponente

1. Sexualproportion

Von den 1.164.116 nichtdeutschen Arbeitnehmern, die sich am 30. Juni 1965 im gesamten Bundesgebiet einschl. West-Berlins befanden, waren 180.452 spanischer Herkunft; das sind 15,5 %. Die Spanier standen somit zusammen mit den Griechen (15,6 %) hinter den Italienern (30,8 %) an zweiter Stelle (siehe Tab.20).

Tabelle 20: Beschäftigte ausl.Arbeitnehmer im Bundesgebiet einschl. Berlin (West) 1955 - 1965 nach Staatsangehörigkeit (Anwerbeländer) und Geschlecht

Stichtag (Monatsende)	Beschäftigte ausl. Arbeitnehmer		
	Insgesamt	dar. Sp. 1	v H der Sp. 1
	F r a u e n		
	1	2	3
1955 Juli	79 607	-	-
1959 Juli	166 829	-	-
1960 Sept.	329 356	-	-
1961 "	548 916	-	-
1962 "	711 459	131 620	18,5
1963 "	828 743	175 456	21,0
1964 "	985 616	216 938	22,0
1965 März	1 061 809	247 806	23,3
Juni ^{a)}	1 164 116	269 002	23,1

I t a l i e n e r

Stichtag (Monatsende)	Zusammen	vH der Sp. 1	dar.	vH
			Sp. 4	der Sp.4
			F r a u e n	
	4	5	6	7
1955 Juli	7 461	9,4	-	-
1959 Juli	48 809	29,2	-	-
1960 Sept.	144 176	43,7	-	-
1961 "	224 579	40,9	-	-
1962 "	276 761	38,9	26 310	9,5
1963 "	286 968	34,6	34 516	12,0
1964 "	296 104	30,0	41 244	13,9
1965 März	309 032	29,1	46 949	15,1
Juni ^{a)}	359 600	30,8	54 003	15,0

G r i e c h e n

Stichtag (Monatsende)	Zusammen	vH der Sp.1	dar.	vH
			Sp. 8	der Sp.8
			F r a u e n	
	8	9	10	11
1955 Juli	637	0,8	-	-
1959 Juli	4 089	2,4	-	-
1960 Sept.	20 782	6,3	-	-
1961 "	52 284	9,5	-	-
1962 "	80 719	11,3	24 000	29,7
1963 "	116 855	14,1	37 950	32,5
1964 "	154 832	15,7	51 561	33,3
1965 März	174 607	16,4	61 949	35,4
Juni ^{a)}	181 650	15,6	65 759	36,1

Quellen: ANBA, Anwerbung, Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer. Erfahrungsbericht 1963 u. 1964, S.5 bzw. 8f. u. 37. (Im folgenden unter "Erfahrungsbericht" angegeben). ANBA. Die Entwicklung d. Arbeits-

S p a n i e r

Stichtag (Monatsende)	Zusammen	vH der Sp.1	dar. Sp.12	vH der Sp.12
<u>F r a u e n</u>				
	12	13	14	15
1955 Juli	486	0,6	-	-
1959 Juli	2 150	1,3	-	-
1960 Sept.	16 459	5,0	-	-
1961 "	61 819	11,2	-	-
1962 "	94 049	13,2	24 303	25,8
1963 "	119 559	14,4	34 334	28,7
1964 "	151 073	15,3	42 914	28,4
1965 März ^{a)}	166 089	15,6	48 544	29,2
Juni ^{a)}	180 452	15,5	51 827	28,7

T ü r k e n

Stichtag (Monatsende)	Zusammen	vH der Sp.1	dar. Sp. 16	vH der Sp.16
<u>F r a u e n</u>				
	16	17	18	19
1955 Juli	-	-	-	-
1959 Juli	-	-	-	-
1960 Sept.	-	-	-	-
1961 "	-	-	-	-
1962 "	18 558	2,6	-	-
1963 "	32 962	3,9	-	-
1964 "	85 172	8,6	8 045	9,4
1965 März ^{a)}	106 872	10,0	12 487	11,7
Juni ^{a)}	121 127	10,4	15 555	12,8

Portugiesen

Stichtag (Monatsende)	Zusammen	vH der Sp.1	dar. Sp.20	vH der Sp.20	Anteil der ausl. Arbeitneh- mer an der Gesamtzahl der beschäf- tigten Ar- beitnehmer in %
<u>F r a u e n</u>					
	20	21	22	23	24
1955 Juli	-	-	-	-	0,4
1959 Juli	-	-	-	-	0,8
1960 Sept.	-	-	-	-	1,5
1961 "	-	-	-	-	2,5
1962 "	-	-	-	-	3,2
1963 "	-	-	-	-	3,7
1964 "	-	-	-	-	4,4 ^{b)}
1965 März ^{a)}	8 332	0,7	1 362	16,3	4,7 ^{b)}
Juni ^{a)}	10 508	0,9	1 610	15,3	4,7 ^{b)}

a) Vorläufiges Ergebnis

b) Bezogen auf die Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer von Ende September 1963

Seit 1962 betrug der prozentuale Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer nicht einmal ein Viertel. Dabei weisen die Griechen die höchste Frauenquote mit einem Anteil von 36,1 % an der Gesamtzahl ihrer nationalen Gruppe auf. Es folgen die Spanier mit 28,7 % und mit Abstand die Portugiesen mit 15,3 %, die Italiener mit 15,0 % und die Türken mit 12,8 %.

2. Altersstruktur

Wie aus Tabelle 21 zu ersehen ist, herrschen bei den ausländischen Arbeitnehmern die jüngeren Jahrgänge eindeutig vor.

Dieser Altersaufbau wirkt sich angesichts der festgestellten Veralterung der Westdeutschen Erwerbstätigen und des rückläufigen Trends bei der Erwerbsbeteiligung deutscher Arbeitnehmer jüngeren Alters günstig aus.

50 % der männlichen und 43,6 % der weiblichen spanischen Arbeitnehmer in der Bundesrepublik sind mehr als 25 und weniger als 35 Jahre alt. An zweiter Stelle steht bei den Männern mit 27,1 % die Altersgruppe der 35 bis 45-jährigen und bei den Frauen mit 20,2 % die der 21 bis 25-jährigen. Insgesamt 95,2 % aller männlichen spanischen Arbeitnehmer sind noch keine 45 Jahre alt, und von diesen wiederum haben 8,4 % noch nicht einmal das 21. Lebensjahr vollendet.

Bei den weiblichen spanischen Arbeitnehmern sind es 95,3 % unter 45 Jahre und 11,9 % unter 21 Jahre.

Tabelle 21: Am 31.X.1964 im Bundesgebiet einschl. Berlin-West beschäftigte nichtdeutsche Arbeitnehmer nach Altersgruppen

Altersgruppen	Italien	Spanien	Griechenland	Türkei	Österreich	Niederlande	Übrige Staaten	Insges.
M ä n n e r								
unter 18 Jahre	8950	1243	1476	550	1050	2256	2778	18303
18 bis unter 21 Jahre	22692	8179	5357	589	3155	4371	6340	50683
21 bis unter 25 Jahre	38033	10962	9799	9849	9823	6791	17733	102990
25 bis unter 35 Jahre	97604	56447	62362	55238	12728	12967	64164	361510
35 bis unter 45 Jahre	59391	30570	23576	15698	6252	10060	30676	176223
45 Jahre und älter	31038	5423	4079	1301	5710	11616	20958	80125
Total	257708	112824	106649	83225	38718	48061	142649	789834

F r a u e n

1.	4033	1182	1509	244	1504	2114	3273	13859
2.	5093	4151	6158	1038	3121	2981	5854	28396
3.	7848	9002	11354	1790	5181	2553	8704	46432
4.	14382	19451	26552	3821	4208	1748	11673	81835
5.	7262	8743	7679	1742	2922	1442	8035	37825
6.	3052	2077	997	270	2254	1585	5305	15540
7.	41670	44606	54249	8905	19190	12423	42844	223887

Von 100 nichtdeutschen Arbeitnehmern waren alt

M ä n n e r								
1.	3,5	1,1	1,4	0,6	2,7	4,7	1,9	2,3
2.	8,8	7,3	5,0	0,7	8,1	9,1	4,5	6,4
3.	14,8	9,7	9,2	11,8	25,4	14,1	12,4	13,0
4.	37,9	50,0	58,5	66,4	32,9	27,0	45,0	45,8
5.	23,0	27,1	22,1	18,9	16,1	20,9	21,5	22,3
6.	12,0	4,8	3,8	1,6	14,8	24,2	14,7	10,2
F r a u e n								
1.	9,7	2,6	2,8	2,7	7,8	17,0	7,6	6,2
2.	12,2	9,3	11,4	11,7	16,3	24,0	13,7	12,7
3.	18,9	20,2	20,9	20,1	27,0	20,6	20,3	20,7
4.	34,5	43,6	48,9	42,9	21,9	14,1	27,2	36,6
5.	17,4	19,6	14,2	19,6	15,2	11,6	18,8	16,9
6.	7,3	4,7	1,8	3,0	11,8	12,7	12,4	6,9

Quelle: Erfahrungsbericht 1964, S.44

3. Familienstand

Betrachtet man diesen Altersaufbau, dann darf man annehmen, daß ein relativ großer Teil der Gruppe aus verheirateten Personen besteht. Ihre Kinder werden vielfach noch klein sein oder sich im schulpflichtigen Alter befinden. Das sind allerdings nur Vermutungen, denn leider gibt es keine genaueren statistischen Angaben über den Anteil der verheirateten Personen an der Gesamtzahl der spanischen Arbeitnehmer in der BRD; dasselbe gilt von den übrigen nationalen Gruppen; auch enthält die Statistik keinerlei Hinweise darauf, wieviel Ehepaare gemeinsam in die Bundesrepublik eingewandert sind. Aus dem Bericht über das Jahr 1963¹⁾ ist lediglich zu entnehmen, daß je etwa 50 % der im Jahre 1963 vermittelten ausländischen Arbeitnehmer verheiratet waren. Aber viele kommen nach Deutschland, ohne von den dafür vorgesehenen Stellen vermittelt worden zu sein, so daß die genannte Zahl fraglich bleibt. Ferner heißt es in dem genannten Jahresbericht, daß von den Spanierinnen nur etwa 33 % verheiratet seien. Damit korrespondiert recht gut die Tatsache, daß verhältnismäßig viele Personen dieser Gruppe noch keine 25 Jahre alt sind; der Anteil liegt bei 32,1 %. Im Berichtsjahr 1964 wird festgestellt, daß sich der Anteil der verheirateten Personen unter den in die BRD vermittelten ausländischen Arbeitnehmern gegenüber dem Vorjahr allgemein erhöht habe. Auch der Anteil der verheirateten Spanierinnen habe sich von rund 33 % auf 36,7 % erhöht²⁾. Ihr Anteil aber bleibt im Vergleich mit dem der Italiener, Griechen und Türken, der sich zwischen etwa 50%, 60 % und mehr bewegte noch immer gering³⁾.

Eine allgemeine Übersicht über die Verhältnisse in einigen deutschen Städten gibt Tabelle 22.

1) Vgl. Erfahrungsbericht 1963, S.14

2) Vgl. Erfahrungsbericht 1964, S.22

3) Vgl. Ebenda, S.22

Tabelle 22: Einblick in die Familienverhältnisse ausl. Arbeitnehmer in einigen deutschen Städten a)

Stadt	Einwohnerzahl	Ausländerzahl	Kinder auf in 100 Schulen	Arbeitnehmer	Kinder in Jugendrichtun-	auf 100 Arbeitnehmer
1. Aachen	170000	3203	20	0,6	65	2,0
2. Bochum	364000	2933	16	0,5	12	0,4
3. Delmenhorst	57000	472	-	-	-	-
4. Düsseldorf	703000	19000	423	2,2	-	-
5. Duisburg	503000	10110	369	3,6	89	0,9
6. Erlangen	70000	1420	49	3,5	38	2,7
7. Gelsenkirch.	383000	3690	104	2,8	-	-
8. Gießen	66000	950	5	0,5	-	-
9. Hagen	196000	4155	-	-	10	0,2
10. Hanau a.M.	47000	2100	31	1,5	17	0,8
11. Hannover	573000	12388	405	3,3	50	0,4
12. Heidelberg	125000	2411	22	0,9	74	3,1
13. Heilbronn	89000	3185	37	1,2	29	0,9
14. Herne	113000	1335	18	1,3	-	-
15. Karlsruhe	242000	8500	84	1,0	120	1,4
16. Konstanz	53000	2617	44	1,7	-	-
17. Leverkusen	95000	2800	60	2,1	-	-
18. Ludwigshafn.	166000	5299	122	2,3	22	0,4
19. Lübeck	235000	1425	29	2,0	14	1,0
20. Nürnberg	454500	10645	126	1,2	110	1,0
21. Osnabrück	139000	2500	19	0,8	34	1,4
22. Pforzheim	82500	3723	61	1,6	80	2,1
23. Remscheid	127000	6215	105	1,7	31	0,5
24. Saarbrücken	131000	10476	102	1,0	79	0,8
25. Solingen	170000	3558	146	4,1	42	1,2
26. Stuttgart	637500	39997	214	0,5	400	1,0
27. Wiesbaden	253000	4467	43	1,0	20	0,4
28. Wuppertal	421000	7005	147	2,1	102	1,5

Wieviel Ausländer haben Familien nachgeholt	Auf 100 ausl. Arbeitnehmer	Wieviel Ausl. wollen Familie noch nachholen	Auf 100 ausl. Arbeitnehmer
1. 500	15,6	-	-
2. 260	8,9	500	17,0
3. 40	8,5	30	6,4
4. 1060	5,6	2850	15,0
5. -	-	-	-
6. 65	4,6	30	2,1
7. 200	5,4	800	21,7
8. 84	8,8	-	-
9. 366	8,8	-	-
10. 150	7,1	-	-
11. 400	3,2	-	-
12. 41	1,7	-	-
13. 400	12,6	-	-
14. 114	8,5	-	-
15. 200	2,4	-	-
16. 79	3,0	-	-

	Wieviel Ausl. haben Famil. nachgeholt	Auf 100 ausl. Arbeitnehmer	Wieviel Ausl. wollen Familie noch nachholen	Auf 100 ausl. Arbeit- nehmer
17.	248	8,9	560	20,0
18.	497	9,4	-	-
19.	30	2,1	-	-
20.	1500	14,1	-	-
21.	324	13,0	-	-
22.	567	15,2	-	-
23.	770	12,4	-	-
24.	200	1,9	-	-
25.	651	18,3	-	-
26.	-	-	-	-
27.	500	11,2	-	-
28.	350	5,0	1400	20,0

a) Zahlen nach dem Stand vom 30.9.1963

Quelle: Ohne Verfasser, Betreuung und Eingliederung ausländischer Arbeitskräfte, in: Der Städtetag, Zeitschrift für Kommunale Praxis und Wissenschaft, 1964, Heft 8, S.386

Über die Zahl der in der BRD von ihren Ehegatten getrennt lebenden Familienväter und Mütter sowie über die gemeinsam hier wohnenden Vollfamilien existieren nur sehr dürftige Angaben. Das ist sehr bedauerlich, denn wenn man, um Einblick in das Ausmaß der Familientrennung zu gewinnen, auf Schätzungen angewiesen ist, ist es natürlich doppelt schwierig, die möglichen Konsequenzen dieser sozial unerfreulichen Situation richtig abzuschätzen und wirksame Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Zur Frage der Familienzusammenführung läßt sich nach dem Erfahrungsbericht der Bundesanstalt nur allgemein feststellen, daß die Neigung ausländischer Dauerarbeitskräfte, ihre Familienangehörigen in die BRD nachkommen zu lassen, im Jahre 1963 zugenommen hat. "Wenn es auch an einer Übersicht über die Zahl der bereits in der BRD sich aufhaltenden Familienangehörigen fehlt, so kann doch angenommen werden, daß bereits mehrere tausend ausländische Arbeitnehmer ihre Familien ins Bundesgebiet haben nachkommen lassen. Allein im Lande Baden-Württemberg wurden z.B. im Herbst 1963 1 906 italienische, 829 spanische und 506 griechische Schüler in den Volks- und Mittelschulen gezählt. Es ist mit hoher Wahrscheinlichkeit

anzunehmen, daß die Verhältnisse in den Schulen der Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Hessen und Bayern ähnlich sind" ¹⁾). Aus Tabelle 22 ergibt sich, daß, umgerechnet auf tausend ausländische Arbeitskräfte, im Mittel 17 Kinder eine deutsche Schule besuchen. Die Zahl schwankt zwischen 5 und 41. Die starke Schwankung deutet hin auf den örtlich verschiedenen Grad der Familienzusammenführung. Über den hier bereits angedeuteten familiären Aspekt wird später eingehender zu besprechen sein.

4. Beschäftigungsdauer

Die Frage, ob eine verstärkte Familienzusammenführung notwendig ist oder nicht, hängt eng mit der Beschäftigungsdauer zusammen. Die allgemeine Auffassung, die meisten ausländischen Arbeitnehmer würden nur eine Saison oder höchstens ein Jahr in der Bundesrepublik arbeiten und danach in ihre Heimatländer zurückkehren, ist - wie eine Erhebung mit Stichtag vom 31. Oktober 1963 zeigte - unhaltbar. Denn zu diesem Zeitpunkt befanden sich von 785 000 ausländischen Arbeitnehmern zwar 38 % noch nicht ein Jahr, aber 22 % bereits drei Jahre und länger in der BRD ²⁾.

1) Vgl. Erfahrungsbericht 1963, S.7

2) Vgl. Tabelle 23

Tabelle 23/ Die am 31. Oktober 1963 beschäftigten nichtdeutschen Arbeitnehmer nach ihrer Beschäftigungsdauer in der Bundesrepublik einschl. Berlin-West. a)

Staatsangehörigkeit	a) Grundzahlen								
	Beschäftigungsdauer in Jahren								Summe
	unter 1/2	1/2- u. 1	1- u. 3	2- u. 3	3- u. 5	5- u. 8	8 u.m.		
Italiener	51211	56264	64229	50451	41615	8038	4807	2766	
Spanier	25890	23288	33763	26386	11942	502	363	1221	
Griechen	35008	20181	34177	20957	11652	1203	525	1237	
Türken	16103	5953	10761	3628	1269	226	91	380	
Niederländer	3376	2681	3186	2661	3623	3397	15869	347	
Österreicher	5521	4445	7061	6237	7778	5419	8225	446	
Jugoslawen	8584	10461	17455	4528	2595	1920	1344	468	
Nichtdeutsche Arbeitnehmer 1)	20,9	17,2	24,1	16,2	11,6	3,8	6,2	100	
insgesamt	163949	135367	188793	127068	91102	30159	48723	7851	

b) Verhältniszahlen

Italiener	18,5	20,4	23,2	18,2	15,1	2,9	1,7	100
Spanier	21,2	19,1	27,6	21,6	9,8	0,4	0,3	100
Griechen	28,3	16,3	27,6	17,0	9,4	1,0	0,4	100
Türken	42,4	15,7	28,3	9,5	3,3	0,6	0,2	100
Niederländer	9,7	7,7	9,2	7,6	10,4	9,8	45,6	100
Österreicher	12,4	9,9	15,8	14,0	17,4	12,1	18,4	100
Jugoslawen	18,3	22,3	37,2	9,7	5,5	4,1	2,9	100

a) Ohne Grenz Arbeitnehmer

Quelle: ANBA, Die Beschäftigungsdauer der ausländischen Arbeitnehmer im Bundesgebiet einschl. Berlin-West am 31.10.1963 Jhrg. 1964, Heft 1, S.35

Von den Spaniern waren am Stichtag 40,3 % zwar noch nicht länger als ein Jahr in der BRD, aber 27,6 % zählten bereits zur Gruppe der angehenden Dauerarbeiter mit ein- bis zweijährigem Aufenthalt und 21,6 % zur Gruppe mit zwei- bis dreijährigem Aufenthalt. Im Vergleich mit den Italienern zeigen die Spanier und Griechen eine verhältnismäßig starke Tendenz zur Sesshaftigkeit.

Tabelle 24: Vergleich der Beschäftigungsdauer in der BRD der griechischen, italienischen und spanischen Arbeitnehmer a) am 31.10.1963

Beschäftigungs- dauer	Zum Vergleich: In den entsprechenden Jahren eingereiste Arbeitnehmer demnach noch am 31.10.63 beschäftigt			
	Spanier und Griechen		Italiener	
	insgs.	%	insgs.	%
unter 1/2 Jahr	61 294	99,4	68 071	75,2
1/2 bis unter 1 J.	47 478	91,6	72 738	77,4
1 " " 2 " "	100 481	67,6	159 773	40,2
2 " " 3 " "	98 424	48,1	178 765	28,2
3 " " 5 " "	32 946	71,6	161 933	25,7
5 " " 8 " "	5 169	33,0	46 910	17,5
8 Jahre u. länger	-	-	-	-
Zusammen	345 792	71,1	688 190	40,2

a) Ohne Grenzgänger

Quelle: s. Tabelle 23, S. 33

Der hohe Grad von Seßhaftigkeit ergibt sich allein daraus, daß von den rd. 346 000 zugewanderten Spaniern und Griechen zur Zeit der Erhebung über 70 % im Bundesgebiet noch in Arbeit standen. Ein Drittel von ihnen arbeitete in Nordrhein-Westfalen. Von den Spaniern waren ferner jeweils rd. 19% in Baden-Württemberg und in Hessen beschäftigt¹⁾. Demgegenüber ist die durchschnittliche Beschäftigungsdauer bei den Italienern merklich geringer (dies vor allem wegen des hohen Anteils an Saisonarbeitern²⁾).

Bedingt sind die genannten Unterschiede u.a. durch die jeweils verschiedenen Methoden der Anwerbung. Während in Italien mehr Saisonarbeit angeboten wird, wurden in Spanien, Griechenland und in der Türkei zunächst fast ausschließlich Dauerbeschäftigungen angeboten. Für die geringere Seßhaftigkeit der Italiener ist außerdem maßgebend, daß viele von ihnen auf Grund der anhaltend günstigen Entwicklung der italienischen Wirtschaft wieder in ihre Heimat zurückgekehrt

¹⁾ vgl. ANBA, Die Beschäftigungsdauer der ausländischen Arbeitnehmer, a.a.O., S. 33

²⁾ Vgl. Tabelle 25

sind. Hinzu kommt die Tatsache, daß sich unter den Italienern besonders viele Jugendliche befinden: 13,5 % der am 31. Okt. 1964 im Bundesgebiet beschäftigten Italiener und Italienerinnen waren noch nicht 21 Jahre alt. Von den Spaniern und Griechen dagegen gehörten zu dieser Altersgruppe nur jeweils etwa 9 %, von den Türken sogar nur 2,5 %. Auch der Anteil der 21-bis 24-jährigen war bei den Italienern mit 15 % größer als bei den Griechen (13 %) und Spaniern (12,5 %) ¹⁾.

Die Beschäftigungsdauer hängt natürlich teilweise vom Angebot der Arbeitgeber ab. Manche suchen ausdrücklich nur Saisonarbeiter. Dennoch sind die Saisonarbeiter bei weitem in der Minderzahl ²⁾.

Tabelle 25: Durch die Deutschen Kommissionen in Italien, Spanien und Griechenland und die Deutsche Verbindungsstelle in der Türkei vermittelte ausländische Arbeitnehmer 1960 - 1963
A) nach Dauer- und Saisonarbeitnehmer
B) Vermittlungen von Frauen

A) Dauerarbeitnehmer					
Jahr	Italien	Spanien	Griech.	Türkei	insg.
1960	50818	9665	8247	--	68730
1961	51581	24418	19341	1207	96547
1962	36218	31753	31115	11024	110110
1963	14283	29500	37280	23436	107817
Saisonarbeitnehmer					
1960	42466	510	--	--	42976
1961	55449	2681	1808	--	59938
1962	40514	4534	820	--	45868
1963	17501	5765	3318	--	23266
Zusammen					
1960	93284	10175	8247	--	111706
1961	107030	27099	21149	1207	156485
1962	76732	36287	31935	11024	155978
1963	31784	35265	40598	23436	131083
B) darunter F r a u e n					
1960	1912	1805	1501	--	5218
1961	2942	6280	5879	46	15147
1962	1608	8615	11852	504	22579
1963	545	9013	13681	2476	25715

Quelle: Erfahrungsbericht 1963, S.33

1) Vgl. Tabelle 21

2) Vgl. Tabelle 25

Bis 1962 nahm die Zahl der neu angeworbenen spanischen Dauerarbeiter jährlich stark zu, während sie 1963 wieder ein wenig absank, ohne daß dabei die Einzelwanderer oder 'Touristen'¹⁾ mit erfaßt worden wären. Immerhin bilden die spanischen Dauerarbeiter nach den 37 280 Griechen, die zu dieser Kategorie zählen, mit - 1963 - 29 500 Personen zahlenmäßig die zweitstärkste Gruppe. Ihnen folgen die Türken mit 23 436 Personen und die Italiener, von denen nur etwa 14 283 als Dauerarbeiter zu klassifizieren sind. Entsprechend stehen die Spanier in der Tabelle der Saisonarbeiter mit dem zweitniedrigsten Prozentsatz an vorletzter Stelle und die Griechen an der letzten²⁾.

1) Das sind Personen, die nicht auf dem offiziellen Wege auswandern, sondern die auf eigene Faust - als 'Touristen' - in die BRD einreisen.

2) Leider wurden im Erfahrungsbericht 1964 die Dauerarbeiter und die Saisonarbeiter statistisch nicht mehr erfaßt.

5. Berufsstruktur

Die verhältnismäßig stärkere Tendenz der spanischen und griechischen Arbeitnehmer zu einem längeren Aufenthalt im Gastland ergibt sich aus der Tatsache, daß sie vorwiegend in Wirtschaftsabteilungen und -zweigen arbeiten, die nicht saisonbedingt sind.

Rund 69 % aller spanischen und rd. 82 % aller griechischen Arbeitnehmer sind in der Metallindustrie bzw. in den verarbeitenden Gewerben beschäftigt¹⁾. Die entsprechenden Zahlen für die Türken und Italiener sind 54 % bzw. 50 %. Es folgen dann Baugewerbe und Bergbau, bei denen die Italiener noch die größte Ausländergruppe bilden. Innerhalb der Metallindustrie ist eine relative Konzentrierung der ausländischen Arbeitnehmer - ausgenommen die Türken - in den Zweigen 13a, 17a/1, 17d/1 und 18 festzustellen. Da es sich bei den Metallindustrien um recht konjunkturrempfindliche Bereiche handeln kann, könnte sich hier eine stärkere Konzentrierung der Ausländerbeschäftigung als problematisch erweisen. Im Verarbeitenden Gewerbe verzeichnen eine starke Beschäftigungsquote besonders die Zweige der Chemischen Industrie und des Textilgewerbes.

a) Struktur der beruflichen Vorbildung

Die große Mehrheit der spanischen Arbeitnehmer sind Hilfsarbeiter, wie es sich überhaupt bei den in die BRD vermittelten ausländischen Arbeitnehmern überwiegend um ungelernte Arbeitskräfte handelt. Nur etwa jeder achte ausländische Arbeitnehmer, der in den Jahren 1963 und 1964 in die BRD vermittelt wurde, hatte eine qualifizierte Berufsausbildung genossen²⁾. Dabei erreichte die erworbene berufliche Qualifikation noch keineswegs in allen Fällen den in der BRD bei entsprechender Ausbildung üblichen Standard.

1) s. Tabelle 26

2) s. Tabelle 27

Tabelle 26: Beschäftigte nichtdeutsche Arbeitnehmer nach Wirtschaftsabteilungen und ausgewählten Wirtschaftszweigen 1961 - 1964 a)

Wirtschaftsabteilung Wirtschaftszweige	Kenn- ziffer	Beschäftigte nichtdeutsche Arbeitnehmer überhaupt			
		1961	1962	1963	1964
	1	2	3	4	5
1. Landwirtschaft, Tierz., Forst-u. Jagdwirtsch., Gärtn., Fischerei	0	10374	10353	11233	11379
2. Bergbau, Gewinnung u. Verarbeitung von Stei- nen und Erden, Energie- wirtschaft, darunter: Steinkohlen- bergbau	1 3	39931 17062	45563 18343	50414 20502	59090 24524
3. Eisen-u. Metallerzeugung und -Verarbeitung	2	166652	215490	245191	322748
4. darunter: Eisen-u. Stahl- erzeugung einschl. Walz- werke u. Ziehereien	11a	11500	14325	14508	24743
5. Eisen-u. Stahlgießerei	11b	11206	12734	14284	19110
6. Eisen-, Stahl-u. Metall- warenind. (ohne Schmuck- warenherst.)	13a	25507	34563	40447	52486
7. Schmiederei, Schlosserei	14/15	1295	1659	1968	2304
8. Maschinen, Apparate-u. Armaturenbaubau	17a/1	37255	44447	45515	59410
9. Schiffbau (ohne Bootsb.)	17c/1	3664	3370	2567	3591
10. Straßenfahrzeugbau	17d/1	21912	36580	46217	58907
11. Elektrotechnik	18	30434	38390	47830	61613
12. Verarbeitende Gewerbe (ohne Eisen-u. Metall- verarbeitung)	3/4	111499	155587	194512	233826
13. darunter: Keramische und Glasindustrie	9/10	8474	10766	12789	16262
14. Chemische Industrie	20a	13805	17449	21192	26841
15. Textilgewerbe	21a	21675	31075	39488	47464
16. Bau-, Ausbau-u. Bauhilfs- gewerbe	5	127745	172776	196945	210904
17. Handel, Geld-u. Ver- sicherungswesen	6	26061	30958	36858	42473
18. Dienstleistungen	7	29204	32552	39333	41593
19. darunter: Gaststätten- wesen	48	17293	19310	23800	25170
20. Häusliche Dienste	58	4913	4712	4997	4969
21. Verkehrswesen	8	14464	18256	22195	26961
22. Öffentlicher Dienst u. Dienstleistungen im öffentlichen Interesse	9	18806	24359	32062	36642
23. Alle Wirtschaftsabtei- lungen		544736	705894	828743	985616

a) Für die Jahre 1961 und 1962 Bundesgebiet ohne Berlin
Für die Jahre 1963 und 1964 Bundesgebiet einschl. Berlin(West)
Stand jeweils 30. Sept.

darunter: (Sp. 2/3/4/5)							
Nr.	I t a l i e n e r				S p a n i e r		
	1961	1962	1963	1964	1961	1962	1963
	6	7	8	9	10	11	12
1.							
	4586	3994	3142	3051	359	729	1486
2.							
	19716	20507	18817	17730	4373	6215	7108
	4831	4013	3153	2461	2999	3864	3641
3.							
	57067	72329	73429	82847	27874	37285	42964
4.							
	3998	4637	3974	5038	1186	2350	2862
5.							
	6878	7545	6756	7077	1420	1930	2910
6.							
	10621	13527	13942	16273	4192	6904	8678
7.							
	385	465	520	634	162	189	245
8.							
	10549	12073	11569	13406	7489	8765	8639
9.							
	621	498	341	413	1098	907	623
10.							
	8299	14600	15922	17081	3233	4787	5721
11.							
	7531	9658	11148	12736	4522	6008	7436
12.							
	39819	52333	59343	65490	14655	25274	35033
13.							
	3603	4082	4534	5192	1005	1704	2131
14.							
	4914	5913	6740	7615	1478	2352	3214
15.							
	8544	11437	13266	14673	2482	4777	6436
16.							
	79038	98526	99817	93604	7387	12804	17067
17.							
	4812	6021	6700	7189	1337	2108	2911
18.							
	9148	9906	11038	10908	2186	3117	4127
19.							
	7147	7487	8120	7980	1457	1887	2636
20.							
	701	634	598	531	355	444	483
21.							
	7642	9070	10693	11060	1919	3418	4532
22.							
	2241	3295	3998	4225	1635	2810	4331
	224069	275981	286968	296104	61725	93760	119559

Nr.	darunter: (Sp. 2/3/4/5)							‰ ^{c)}
	G r i e c h e n				T ü r k e n ^{b)}			
	1961	1962	1963	1964	1962	1963	1964	
	14	15	16	17	18	19	20	21
1.	229	533	850	778	80	267	619	2,1
	4235	5454	7748	7032	1425	4122	12378	5,4
2.	2903	3489	4572	3155	1274	3234	8622	5,2
3.	23439	33863	47419	70457	9787	14243	33883	6,4
4.	1587	2583	3104	5610	143	252	4073	5,8
5.	968	1261	2157	3210	105	518	2625	13,8
6.	4189	6642	9829	14132	478	731	2439	7,5
7.	101	145	212	272	50	90	158	2,4
8.	4654	5673	6502	9752	2064	2311	5849	4,8
9.	292	185	113	145	816	499	1183	3,9
10.	3257	5321	8318	12394	3677	6014	8989	8,4
11.	5630	8349	12026	17399	1220	2036	4152	6,2
12.	16828	29039	43100	55927	2762	5176	12541	5,2
13.	2056	2953	3560	4324	100	276	1410	9,1
14.	2176	3236	4580	6756	163	465	921	4,9
15.	3073	5852	9488	12092	901	1406	2733	7,2
16.	4241	6355	9806	11454	2642	5986	18546	8,5
17.	958	1304	2204	2702	412	580	1237	1,3
18.	889	1474	2266	2379	167	376	732	2,8
19.	415	815	1360	1278	60	151	417	5,8
20.	61	62	97	92	11	21	31	1,0
21.	371	566	759	946	148	600	2847	2,0
22.	890	1799	2703	3157	971	1612	2389	1,3
23.	52080	80387	116855	154832	18394	32962	85172	4,4

b) Vergleichszahlen für 1961 liegen nicht vor.

c) Anteil der ausländischen Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der beschäftigten Arbeitnehmer von Ende Sept. 1963

Quelle: Erfahrungsbericht 1962 und 1964, S. 27f. bzw. 41f.

Tabelle 27: Zahl der durch die Deutschen Kommissionen in Italien, Spanien und Griechenland und die Deutsche Verbindungsstelle in der Türkei vermittelten ausl. Facharbeiter und deren Anteil an den insgesamt Vermittelten (1961-1964)

Anwerbeländer	Vermittelte überhaupt			
	1961	1962	1963	1964
Italien	107030	76732	31784	26537
Spanien	27099	36287	35265	44880
Griech.	21149	31935	40598	40657
Türkei	11207	11024	23436	54918
Summe	156485	155978	131083	166992

darunter Facharbeiter								
	1961	%	1962	%	1963	%	1964	%
Italien	22352	20,9	15060	19,6	4483	14,1	5411	20,4
Spanien	1558	5,7	4507	12,4	3125	8,9	2456	5,5
Griech.	2126	10,0	4741	14,8	4552	11,2	3185	7,8
Türkei	462	38,3	5160	46,8	4233	18,1	9268	16,9
Summe	26498	16,9	29468	18,8	16393	12,5	20320	12,1

Quelle: Erfahrungsbericht 1963 und 1964, S. 13 bzw. 21

Die Zahl der im Jahre 1964 durch die Deutsche Kommission in Spanien angeworbenen Facharbeiter belief sich auf 2 456; das sind 5,5 % der insgesamt 44 880 im gleichen Jahre nach Deutschland vermittelten spanischen Arbeitnehmer. Wiederum sind dabei Einzelwanderer nicht berücksichtigt. Der Anteil der qualifizierten Arbeiter betrug 8,9 %; im Vorjahr waren es noch 12,4 % gewesen. Das ist u.a. auf den steigenden Facharbeiterbedarf der spanischen Industrie, die Zurückhaltung spanischer Stellen gegenüber der Vermittlung solcher Arbeitnehmer und auf die verbesserten Beschäftigungsmöglichkeiten in bestimmten Bereichen des Heimatlandes zurückzuführen¹⁾.

1) Vgl. Erfahrungsbericht 1961, S.13; 1962, S.14; 1964, S.21.

b) Struktur des Ausländereinsatzes in der BRD

Leider sind statistische Angaben über den jeweils in der Heimat erlernten und ausgeübten Beruf sowie über die in der BRD ausgeübte Tätigkeit nicht verfügbar, so daß sich kein klares Bild von der beruflichen Eingliederung der ausländischen Arbeitnehmer gewinnen läßt. Wir können nicht sagen, wieviele es sind, die sowohl in der Heimat als auch im Gastland den Status von Facharbeitern haben, und wieviele im Gastland von der Stufe des Facharbeiters auf die eines Hilfsarbeiters herabsanken. Ebensowenig wissen wir, wieviele Hilfsarbeiter ihren Status durch Ausbildung und Schulung verbessern konnten und wieviele nicht.

Das wären in mehrererlei Hinsicht außerordentlich wertvolle Daten. In wirtschaftlicher Hinsicht, weil sich dadurch wichtige Anhaltspunkte gewinnen ließen für die Beurteilung der Arbeitsmarktlage sowie der Berufsentwicklung innerhalb der europäischen Aus- und Einwanderungsländer, die - zumindest in bezug auf den Produktionsfaktor 'Arbeit' - immer mehr als einheitlicher Wirtschaftsraum zu betrachten sind. Zugleich ließen sich aus diesen Daten wichtige Schlüsse ziehen auf die soziale Situation der ausländischen Arbeitnehmer im Gastland; außerdem könnte dadurch die Planung von Maßnahmen zur beschleunigten Weiterbildung ausländischer Arbeitnehmer eine wesentliche Förderung erfahren.

Eine derartige Weiterbildung oder Umschulung erscheint angesichts des Personalmangels in der BRD, der noch verstärkt wird durch die Tendenz zu weiteren Arbeitszeitverkürzungen, und der in hohem Grade auch ein Mangel an fachlich geschultem Personal ist¹⁾, da an die Qualität der menschlichen Ar-

1) Der Bericht der EWG-Kommission stellt in diesem Zusammenhang fest, daß es die Wanderungsbewegungen bisher nicht ermöglicht hätten, den Mangel an Arbeitskräften, der während der Berichtszeit in Erscheinung getreten sei, völlig zu beheben, vor allem nicht den Mangel an qualifizierten Kräften in den Wirtschaftszweigen, in denen die Zunahme

beitsleistung bei dem Wachstum und Wandel der heutigen Wirtschaft immer höhere Ansprüche gestellt werden, besonders angezeigt. Zudem wird das Angebot an Fachkräften in den Anwerbeländern immer geringer, während das Angebot an ungelernten Arbeitern nachwie vor groß ist.

Die BAVAV hat die Möglichkeiten, die sich hier bieten, erkannt und sich an den Kosten von Ausbildungslehrgängen in Italien, Spanien und Griechenland beteiligt. In Spanien erhielten im Jahre 1961 sechzig Personen mit deutscher Hilfe eine Ausbildung in Bau- und Metallberufen. Siebzehn davon wurden bisher als Arbeitnehmer ins Bundesgebiet vermittelt²⁾. In Italien allerdings blieb der Erfolg derartiger Kurse bereits im Jahre 1963 weit hinter den Erwartungen zurück. Von 2 500 Kursabsolventen konnte nur ein geringer Teil in die BRD vermittelt werden. Die Mehrzahl zog eine Beschäftigung in der italienischen Industrie vor, denn diese vermag qualifizierten Kräften heute bereits Lohn- und Arbeitsbedingungen zu bieten, die den Lohn- und Arbeitsbedingungen in der BRD kaum mehr nachstehen. Insgesamt waren es nur 261 italienische Arbeitnehmer, die auf diese Weise im Berichtsjahr 1963 in die BRD vermittelt werden konnten, davon

der Beschäftigung besonders stark gewesen sei, nämlich in der Metallherzeugung und -verarbeitung sowie im Baugewerbe. Die Schwierigkeit, ja die Unmöglichkeit, ausländische Arbeitskräfte mit den notwendigen Fachkenntnissen zu finden, habe dazu geführt, daß einzelne Länder die Berufsausbildung im Hinblick auf die Auswanderung bilateral organisiert hätten; zwischen Frankreich und Italien sei eine Vereinbarung dieser Art über die Ausbildung italienischer Arbeiter für das französische Baugewerbe getroffen worden. Man habe diese Möglichkeit bisher jedoch nur in sehr begrenztem Umfang ausgenutzt (vgl. den 'Bericht der EWG-Kommission über die Entwicklung der Erwerbstätigkeit in den Mitgliedstaaten', 1961, S. 44).

1) Nach dem Stand vom Januar 1962; vgl. Erfahrungsbericht 1961, S. 18

156 aus Kursen, welche im Rahmen eines EWG-Programms finanziert worden waren¹⁾. Im Berichtsjahr 1964 waren es 559 Absolventen, die sich von der Deutschen Kommission in die BRD vermitteln ließen²⁾.

Die verstärkte Einrichtung derartiger Kurse würde sich in mehrfacher Hinsicht vorteilhaft auswirken. Das Land, in dem die Kurse stattfinden und dessen Industrie sich noch im Aufbau befindet, würde sein für diesen Aufbau so unerlässliches Kontingent an qualifizierten Facharbeitern vergrößern können. Den Kursteilnehmern selbst bietet sich eine einmalige Gelegenheit, ihre berufliche Qualifikation zu verbessern und sich aus der Enge ihrer bisherigen wirtschaftlichen Verhältnisse zu befreien. Und schließlich hat auch das an den Kursen finanziell beteiligte Gastland insofern einen Nutzen, als sich vermutlich immer ein Teil der Kursabsolventen anwerben lassen wird, und bekanntlich ist gerade der Bedarf an qualifizierten Kräften in den Industrieländern besonders groß. Der allseitige Nutzen solcher Kurse läßt daher eine Aufteilung der finanziellen Lasten zwischen den beteiligten Regierungen und den interessierten Wirtschaftszweigen des Gastlandes empfehlenswert und gerechtfertigt erscheinen. Als Organisationsträger kämen, falls Deutschland derartige Kurse in Spanien unter-

1) Vgl. Erfahrungsbericht 1963, S.14

2) Vgl. Erfahrungsbericht 1964, S.21. Die Gewinnung italienischer Kursabsolventen wurde auch dadurch gefördert, daß sich -gemäß einer Absprache zwischen Vertretern der deutschen Metallindustrie und dem italienischen Ausbildungsträger- interessierte deutsche Metallfirmen bereit erklärten, für jeden ihnen von der Deutschen Kommission vermittelten Teilnehmer an den Lehrgängen dieses Ausbildungsträgers einen Unkostenbeitrag zu leisten. Ein weiterer Anreiz wurde dadurch geschaffen, daß man den Kursabsolventen zusicherte, sie würden nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit die Möglichkeit haben, gegen ein entsprechendes Zeugnis eine innerbetriebliche Prüfung abzulegen. Ein ähnliches Programm würde sich nicht minder gut in Spanien durchführen lassen, wo die Beschäftigungsmöglichkeiten selbst für gelernte Kräfte viel geringer sind. Zugleich ist in Spanien die Zahl derer, die einer Berufsausbildung entbehren, sicherlich größer als in Italien.

stützen würde, in Frage die Bundesanstalt bzw. die Deutsche Kommission in Spanien einerseits und das spanische Arbeitsministerium bzw. das Spanische Auswanderungsinstitut andererseits.

Bei der Durchführung würde es sich u.E. empfehlen, vor allem diejenigen Bewerber zu berücksichtigen, die aus wirtschaftlich besonders rückständigen Gegenden stammen¹⁾. Eine Grundausbildung wird vielfach notwendig sein. Es wäre wohl einiges gewonnen, wenn vor Beginn der Kurse sich wenigstens ein Teil der Absolventen bereit erklären würde, nach Abschluß ihrer Ausbildung vorübergehend etwa ein bis drei Jahre in der Bundesrepublik zu arbeiten, damit das Interesse auch der deutschen Geldgeber hinreichend gesichert wäre.

6. Herkunftsgebiete

Im Jahre 1961 waren Ost- und Nordost-Spanien mit 28,3 % der insgesamt Vermittelten noch führend unter den Herkunftsgebieten. Zwei Jahre später sind diese Gegenden schon auf den dritten Platz zurückgefallen. Ihr Anteil beträgt 1963 10,8 % und 1964 nur noch 9,4 %. An erster Stelle stehen im Jahre 1964 mit 43 % West- und Nordwest-Spanien, Landesteile also, welche 1961 mit 22,8 % hinter Südspanien mit 26 % erst den dritten Platz innehatten. Südspanien steht auch 1963 mit 36,7 % an zweiter Stelle, ebenso 1964 mit 40,8 %²⁾.

1) Eine besondere Berücksichtigung ausbildungswilliger Jugendlicher könnte darüberhinaus dazu helfen, die empfindlichsten Lücken des berufsbildenden Schulwesens in Spanien zu schließen.

2) vgl. Tabelle 28

Tabelle 28: Herkunftsgebiete der vermittelten spanischen Arbeitnehmer 1961-1964

Gebiete	1961	%	1962	%	1963	%	1964	%
Südspanien	7033	26,0	12239	33,7	12924	36,7	18298	40,8
West-u.Nordwest-Spanien	6188	22,8	11175	30,8	14686	41,6	19280	43,0
Ost-u.Nordost-Spanien	7663	28,3	5835	16,1	3801	10,8	4241	9,4
Madrid	5995	22,1	6466	17,8	3408	9,7	2773	6,2
Spanische Inseln	74	0,3	131	0,4	111	0,3	42	0,1
Nordafrika (Ceuta u. Melilla)	146	0,5	441	1,2	335	0,9	246	0,5
Insgesamt	27099	100,0	36287	100,0	35265	100,0	44880	100,0

Quelle: Erfahrungsbericht 1962, S. 11; 1963, S.11 und 1964, S.19

Insgesamt verzeichnen West- und Nordwest-Spanien (Galizien, Altkastilien und Extremadura) sowie Südspanien (Andalusien) seit 1961 ständig steigende Auswanderungszahlen. Die genannten Provinzen sind noch reine Agrargebiete.

Das starke Absinken der Auswanderungsquote Ost- und Nordost-Spaniens dürfte seinen Grund in der Wirtschaftsstruktur dieser Gegenden haben. Katalonien beispielsweise ist relativ stark industrialisiert, und auch die Mittelmeerprovinz Valencia hat, obwohl vorwiegend Agrargebiet, verhältnismäßig gute Verdienstmöglichkeiten auf den großen Obstplantagen und in der Fremdenverkehrsindustrie zu bieten. Bei den 1961 hier Angeworbenen dürfte es sich daher zum großen Teil um Fachkräfte gehandelt haben, die nicht wegen Unterbeschäftigung, sondern auf Grund der höheren Verdienstmöglichkeiten in die BRD auswanderten.

Aber nicht nur die Auswanderungsquote Nordost-Spaniens ist rückläufig. Das gleiche gilt für die Provinz Madrid. Der frühere, relativ hohe Anteil Madrids (22,1 % im Jahre 1961) ist u.a. zu erklären aus der großen, seit ca. zehn Jahren

sich vollziehenden innerspanischen Wanderungsbewegung von den Agrargebieten in die großen Städte, die zugleich die wenigen Industriezentren des Landes darstellen. Die meisten dieser Binnenwanderer wurden nämlich in ihrer Hoffnung, die Stadt würde ihnen bessere Lebensbedingungen bieten, enttäuscht; viele von ihnen sahen sich gezwungen, ihre Ansprüche auf ein Minimum zurückzuschrauben; es fiel ihnen daher verhältnismäßig leicht, sich für die Auswanderung zu entscheiden. Doch scheint es, daß das Potential der Auswanderungswilligen unter ihnen nun langsam erschöpft ist.

Im allgemeinen ist festzuhalten, daß diejenigen Provinzen, die eine verhältnismäßig hohe Auswanderungsquote aufweisen, mit Infrastrukturproblemen zu kämpfen haben; mit anderen Worten: Diesen Provinzen fehlen noch die Grundlagen für eine ökonomische Aufwärtsentwicklung aus eigener Kraft.

Zur Herkunft der spanischen Arbeitnehmer gehören auch die Größenklassen ihrer Heimatgemeinden. Leider gibt es darüber keine Statistik, so daß man nur vermuten kann, wie sich im einzelnen ihre soziale Umwelt verändert hat. Die meisten spanischen Arbeitnehmer kommen jedoch mit Sicherheit aus Landgemeinden¹⁾ und desgleichen ist sicher, daß sie mehrheitlich in den großen Industriezentren der Bundesrepublik beschäftigt werden²⁾. Ein ähnliches Bild weisen die übrigen Anwerbegruppen auf³⁾.

7. Regionale Verteilung auf die BRD

Schwerpunkte der Beschäftigung spanischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik sind die Landesarbeitsamtsbezirke Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Hessen⁴⁾.

1) Vgl. Erfahrungsbericht 1961, S.16f.; 1962, S.11; 1963, S.11 und 1964, S.18f.

2) Vgl. Erfahrungsbericht Betreuung, Übersichten S.23-26.

3) Vgl. Ebenda.

4) Vgl. Tabelle 29

Tabelle 29: Am 31.März 1965 beschäftigte ausl.Arbeitnehmer
nach landesarbeitsamtsbezirken

Landes- arbeitsamts- bezirke	Beschäftigte ausl. Ar- beitnehmer		darunter (Spalte 1)					
			Italiener		Spanier		Griechen	
	insg.	dar.(1) Frauen	Total	dar.(3) Frauen	Total	dar.(5) Frauen	Total	dar.7 Frauen
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Schleswig- Holstein-								
1.Hamburg	33001	8192	4417	452	5180	1567	4629	1905
Niedersach-								
2.sen-Bremen	68300	16454	15012	1476	19249	6464	11179	4069
Nordrhein-								
3.Westfalen	352765	72417	80954	10912	57886	16465	59380	19509
4.Hessen	121094	25677	34404	4967	32217	8135	17676	4667
Rheinland- Pfalz-								
5.Saarland	54080	12104	21323	3072	5079	1479	3792	983
6.Baden-Würt.	275839	70406	112793	20465	32925	9844	46217	18623
7.Nordbayern	43808	12838	11201	1806	6833	2657	11773	4977
8.Südbayern	102941	26893	27509	3593	6060	1754	18652	6681
9.Berlin-West	9981	2825	1419	206	660	179	1309	535
Bundesgebiet einschl. Berlin-West								
10.	1061809	247806	309032	46949	166089	48544	174607	61949

	Türken		Portugiesen		% 1
	Total	dar.(9) Frauen	Total	dar.(11) Frauen	
	(9)	(10)	(11)	(12)	(13) a)
1.	4791	424	921	147	1,9
2.	5937	776	354	65	2,5
3.	40692	2202	3677	527	5,1
4.	9749	1436	1172	1188	6,3
5.	3483	387	271	60	3,4
6.	23389	3845	1554	281	8,6
7.	6546	1100	188	45	2,6
8.	11385	2116	154	37	5,4
9.	900	201	41	12	1,1
10.	106872	12487	8332	1362	4,7

a) Anteil der ausl.Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der beschäftigten
Arbeitnehmer von Ende September 1963

Quelle: Erfahrungsbericht Betreuung, S.38.

In Nordrhein-Westfalen befanden sich 1965 57 886 spanische Arbeitnehmer, in Baden-Württemberg 32 925 und in Hessen 32 217. 74 % der am 31. März 1965 im Bundesgebiet beschäftigten spanischen Arbeitnehmer (166 089) waren in diesen drei Ländern.

Auch der Anteil der anderen Ausländergruppen (Italiener 73,8 %; Griechen 70,6 %) ist in diesen Ländern gleich groß¹⁾.

Die stärksten Gruppen spanischer Arbeitnehmer - zwischen 16 000 und 31 000 Personen - gab es in Nordrhein-Westfalen in den Städten Solingen (rd. 6 500), Düsseldorf (rd. 4 200), Köln (rd. 3 200), ebenso Essen, Mönchen-Gladbach und Wuppertal). In Baden-Württemberg waren es die Städte Stuttgart (rd. 5 500), Mannheim (4 500) und Göppingen (rd. 3 000). In Hessen weisen Frankfurt am Main (rd. 13 000) und Darmstadt (rd. 5 500) die größten Kontingente auf, gefolgt von Wetzlar, Offenbach, Kassel und Hanau mit jeweils 2 000 bis 2 700 Personen.

An vierter Stelle steht das Gebiet der Länder Niedersachsen und Bayern mit rd. 32 000 spanischen Arbeitnehmern. Zentren sind Hannover (rd. 7 600), Osnabrück (rd. 2 300) bzw. Nürnberg (rd. 3 400), München (rd. 2 600). Abgesehen aber von den großen Städten ist in den betreffenden Ländern eher von einer gleichmäßigen Streuung zu sprechen.

Bei den Konzentrationszentren handelt es sich immer um Mittelpunkte von Gebieten, die durch eine hohe Industrialisierung gekennzeichnet sind²⁾. Generell werden die Menschen also durch die Wanderungsbewegung aus unterentwickelten Agrargebieten in hochindustrialisierte Ballungszentren städtischen Charakters verpflanzt. Eine exakte Erfassung des Umfangs dieser durch die Auswanderung bedingten

1) Die Prozentzahlen sind bezogen auf die gesamte jeweilige nationale Gruppe.

2) s.a. Erfahrungsbericht 1963 und 1964, S. 23f. bzw. S. 38f.

Verstädterung könnte uns Aufschluß geben über die kontinuierliche Strukturwandlung der westeuropäischen Arbeiterschaft, wie sie sich unter dem Einfluß der großen innen-europäischen Wanderung der Nachkriegszeit abzuzeichnen beginnt.

Was für die spanischen Arbeitnehmer gilt, das gilt mit geringen Abwandlungen auch für die Einwanderer aus Italien, Griechenland, Portugal und der Türkei.

B) Zusammenfassung und Folgerungen

Zusammenfassend ergibt sich eine allgemeine Tendenz bei den ausländischen Arbeitnehmern zu einem längeren Aufenthalt im Gastland. Eine verhältnismäßig große Seßhaftigkeit ist besonders bei den Spaniern und Griechen festzustellen. Die bisher vorherrschende Meinung, daß die ausländischen Arbeitnehmer "nur" für kurze Zeit oder für eine Saisonarbeit im Gastland bleiben, ist daher unhaltbar. Aus dem Zustand, daß einerseits 86,8 % der männlichen spanischen Arbeitnehmer zur Altersgruppe der 21- bis 45jährigen gehören, und daß andererseits nur etwa 33 % aller weiblichen spanischen Arbeitnehmer in der BRD verheiratet sind, läßt auf eine große Quote von verheirateten Männern schließen, die von ihren Frauen getrennt leben. Ein ähnliches Bild weisen auch andere Gruppen von ausländischen Arbeitnehmern auf. Nur 17 % der türkischen Arbeitnehmer bspw. leben in der BRD mit ihren Familien zusammen¹⁾. Es zeichnet sich somit eine Entwicklung zur Familientrennung ab, mit deren Bedeutung wir uns zu beschäftigen haben werden²⁾.

1) s. Note auf S. 171

2) s. unten 2. Teil, Kapitel IV, S. 166

Ein klares Bild über die berufliche Struktur und Umschichtung der ausländischen Arbeitnehmer ist bis jetzt schwer zu gewinnen. Die überwiegende Zahl der vermittelten Personen hat den Status eines Hilfsarbeiters. Diese Tatsache spiegelt die allgemeine Situation ihrer Herkunftsländer wider, in denen nämlich Mangel an qualifizierten und Überschuß an ungelernten Arbeitnehmern herrscht. Auf diesem Gebiet ist noch eine koordinierende Arbeit zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland bei der beruflichen Förderung zu leisten¹⁾.

Die höheren Auswanderungsquoten ausländischer Arbeitnehmer weisen gerade jene Gebiete aus, die mit Infrastrukturen zu kämpfen haben. Mit der Auswanderung der leistungsfähigeren und jüngeren Arbeitnehmer in die hochindustrialisierten Ballungszentren wird aber das Regionalproblem der Anwerbeländer nicht gelöst. Diesen europäischen Notstandsgebieten sollte daher auch, wie es innerhalb der EWG geschieht, größere Aufmerksamkeit geschenkt werden²⁾.

Die EWG hat die Nachteile einer solchen Entwicklung für ihre Mitgliedsländer erkannt und ist um Abhilfe bemüht. Die Gründung einer europäischen Investitionsbank (Art. 129/130 EWG-Vertrag) u.a. zur Schaffung eines gemeinsamen europäischen Arbeitsmarktes (Art. 67ff.) und ein europäischer Sozialfonds (Art. 117 ff.) sollen die Probleme überwinden helfen, die sich zwangsläufig aus der Wanderungsbewegung ergeben haben. Grundsätzlich sollten diese Maßnahmen auch Drittländern zugutekommen, die wie Spanien eine beachtliche Anzahl von Arbeitnehmern in den EWG-Raum entsenden. Auf diese Weise will man einen Beitrag leisten zur Beseitigung der strukturellen Arbeitslosigkeit in diesen Ländern, um die sozioökonomische Kluft, die diese Länder z.Zt. vom Kleineuropa der EWG trennt, nicht noch

1) s.unten S. 103f.; 2.Teil,Kap.III,S.120ff.;232 ff.

2) s.unten S. 196 ff.

tiefer werden zu lassen. Denn die Feststellungen Drivers bezüglich der unterentwickelten Gebiete innerhalb der EWG gelten auch für Spanien, wenn er sagt: "Die Dynamik der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung im gemeinsamen Markt droht diese Unterschiede zu vertiefen, wenn nicht positiv Maßnahmen zur Entwicklung der rückständigen Regionen ergriffen werden. Schließlich wird die Entwicklung dieser Gebiete durch die Integration von einem nationalen zu einem echten europäischen Anliegen, das einer Lösung auf der Basis der internationalen Solidarität bedarf. Dabei sind die Chancen für wirtschaftlichere und vorteilhaftere Lösungen im erweiterten Wirtschaftsgebiet größer als in den nationalen Grenzen. Der Marktmechanismus allein kann das Regionalproblem aber nicht lösen... Darüberhinaus wäre eine solche Lösung auch in sozialer Hinsicht zu kostspielig, da sie die Bewohner der betreffenden Regionen letztlich zwingt, auszuwandern, um ihrer Armut zu entgehen"¹⁾.

In diesem Sinne kann die EWG einen großen Beitrag zur Entwicklung der spanischen Wirtschaft und zur Verbesserung der sozialen Verhältnisse in Spanien leisten, wodurch die von Spanien erstrebte Annäherung an die EWG wesentlich gefördert würde²⁾.

Es besteht nämlich eine starke Konzentrierung der Ausländerbeschäftigung vor allem in der Metallindustrie, in dem Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe in den Industrie-

- 1) Driver, Winfried, Die Integration des europäischen Arbeitsmarktes, Dissertation, Universität zu Köln, 1962, S.63f.
- 2) Noch viel zu oft wird das Problem der unterentwickelten Gebiete vom Gesichtspunkt der Mildtätigkeit aus angesehen. Es geht jedoch viel eher darum, zu begreifen, daß es sich für alle Länder um eine einzige große Schicksals- und Interessengemeinschaft handelt. Nur durch ein System von Austauschverbindungen, das von beiden Seiten als notwendig und vorteilhaft angesehen wird, kann eine produktive wirtschaftliche, soziale und politische Zusammenarbeit entstehen.

revieren Nordrhein-Westfalens, Baden-Württemberg, Südbayern und Hessen. In diesen Ländern ist der Anteil der ausländischen Arbeitnehmer von mehr als 80 %.

Schon in den Ländern Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg sind fast 60 % der ausländischen Arbeitnehmer tätig. Das Land Baden-Württemberg hat mit 8,6 % auch den höchsten Anteil der ausländischen Arbeitnehmer an der Gesamtzahl der in seinem Gebiet beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer zu verzeichnen. Es folgen Hessen mit 6,3 %, Südbayern mit 5,4 % und Nordrhein-Westfalen mit 5,1 %¹⁾.

Gerade von den Interessenvertretungen der genannten Wirtschaftszweige und Länder wäre eine stärkere Aktivität zur Lösung der Fragen, mit denen wir uns in dieser Arbeit zu befassen haben, zu erwarten²⁾.

Wie wir gesehen haben, handelt es sich immer bei dieser Wanderung um eine Bewegung von Arbeitnehmern und ihren Angehörigen aus den verhältnismäßig weniger entwickelten Gebieten in die Industrieländer Europas. Dabei werden Menschen vorwiegend ländlicher Herkunft plötzlich in die Zentren einer hoch industrialisierten Umgebung hinein verpflanzt.

Es ist verständlich, daß sich unter diesen Umständen mit besonderer Dringlichkeit die Frage nach der Möglichkeit einer Eingliederung in diese neue Umwelt stellt. Die Eingliederungsprobleme, die sich zunächst aus einer solchen Arbeitnehmerwanderung ergeben, können nur durch eine entsprechende Organisation gelöst werden, was im folgenden Kapitel behandelt werden soll.

1) Vgl. oben, Tabelle 29, S. 65

2) Einen ersten Schritt hat das Land Nordrhein-Westfalen mit der finanziellen Unterstützung u.a. der Betreuungsarbeit, Sprachkursen, Freizeitgestaltung bereits unternommen. "Von anderen Bundesländern sind bisher ähnlich wirksame Hilfen wie in Nordrhein-Westfalen nicht bekannt geworden". (Vgl. Erfahrungsbericht Betreuung, S.22).

III. Organisation der Wanderung: Inhalt, praktische Anwendung und Ziele bilateraler Vereinbarungen über Wanderung, Anwerbung und Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer sowie ihre Bedeutung für die Eingliederung in das Aufnahmeland.

Anwerbung und Vermittlung dürfen bei einer derartig großen Wanderungsbewegung nicht unorganisiert bleiben, wobei hierunter nicht eine Art Kontrolle im Sinne einer Freiheitsbeschränkung zu verstehen ist. Im Gegenteil, die hier gemeinte Organisation soll zur Erleichterung und Überwindung jener Schwierigkeiten und Probleme dienen, die jede Auswanderung mit sich bringt. Viele, die eine Beschäftigung suchen, haben weder eine Vorstellung von den Chancen, die ihnen der Arbeitsmarkt des Einreiselandes bietet, noch verfügen sie über die nötige berufliche Ausbildung oder über ausreichende Sprachkenntnisse, oft auch nicht über die für die Arbeit verlangte Gesundheit¹⁾.

Solange sich die innereuropäische Arbeitnehmerwanderung hauptsächlich aus dieser Schicht rekrutiert, ist gerade die Organisierung der Wanderung für den Anpassungsprozeß dieser Personen und Gruppen an die industrielle Aufnahmegesellschaft bedeutsam. Der Einwand Drivers, "daß es gerade die Organisierung der Wanderungen ist, die die eklatantesten Fälle von Anpassungsunfähigkeit mit sich bringt, weil manchen Personen, die an einer organisierten Wanderung teilnehmen, die Energie und der Anpassungswille, die eine Bewegung aus eigener Initiative in aller Regel begleiten, fehlen und die organisiert wandernden Arbeitskräfte allgemein anspruchsvoller und weniger geneigt sind, gegen auftretende Schwierigkeiten anzukämpfen"²⁾, ebenso der Einwand von Sauvy, den Driver sich zu eigen macht:

1) s.hierzu die lobenswerte Tätigkeit der Deutschen Kommissionen in den Anwerbeländern u.a. in puncto Gesundheit, in: Erfahrungsbericht 1961, S.15; 1962, S.15ff; 1963, S.18ff 1964, S.29ff.

2) Driver, W., a.a.O., S.342

"...immigrants who are recruited, transported, grouped and placed in employment tend to lose their sense of initiative and may easily become disgruntled. ... The more individual initiative is restricted and controlled, the more the immigrant is entitled to become 'difficult', and the more he in fact becomes so"¹⁾ mögen die Grenzen der Wanderungsorganisation andeuten, aber sie können die Notwendigkeit der Organisation keineswegs in Frage stellen.

Drivers und Sauvys Behauptungen könnten u.U. für besondere Schichten von Wanderarbeitnehmern gelten, wie beispielsweise für die Holländer und Österreicher in der Bundesrepublik, für Gruppen, bei denen das soziale und kulturelle Ungleichgewicht zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland nicht so kraß ist.

Welche Rolle ein ähnliches Herkunftsmilieu beim Prozeß der sozialen Anpassung spielt, kann man besonders deutlich am Beispiel der niederländischen Arbeitnehmer in der Bundesrepublik erkennen²⁾. Ursache der reibungslosen Eingliederung dieser Gruppe in die deutsche Wirtschaftswelt ist nicht nur ihre besondere soziale Strukturierung - es handelt sich zumeist um Angehörige der Angestelltenberufe -, sondern vor allem auch die große Ähnlichkeit der Erziehungssysteme beider Länder auf Grund der Übereinstimmung vieler kultureller Werte und Traditionen. Etwas ganz Analoges ist innerhalb des gemeinsamen nordischen Arbeitsmarktes zu beobachten. Auch Dänen, Norweger und Schweden haben gemeinsame Traditionen und können sich daher im Durchschnitt sehr schnell dort eingliedern. Dies bereitet den Finnen aufgrund ihrer andersartigen strukturellen Merkmale in Bezug auf ihre osteuropäisch-asiatische Herkunft einige Schwierigkeiten³⁾.

- 1) Sauvys, Alfred, Some Aspects of the International Migration Problem, in: International Labour Review, Jahrg. 1948, Bd. 58, S.36 f.
- 2) Am 31. Oktober 1964 waren 60 484 niederländische Arbeitnehmer im Bundesgebiet erwerbstätig (s. oben Tabelle 21, S. 48)
- 3) vgl. Svernilson, J., Eine Lehre für die EWG, in: Europas Wirtschaftseinheit von Morgen, Baden-Baden 1960, Heft 15, S. 188 ff.

Die erste spürbare Reaktion der gesamten Gruppe ausländischer Arbeitnehmer beim Kontakt mit der fremden Umgebung war der Versuch, sich abzuschließen. Tradition und Brauchtum wurden dabei als Mittel verwendet, das Zusammengehörigkeitsbewußtsein der Landsleute im Gastland zu stärken. Man gründete Clubs, Zeitungen und kulturelle Einrichtungen verschiedener Art. Dadurch wurde die Spannung zunächst etwas abgebaut, die entstanden war wegen der Plötzlichkeit, mit der die Neuheit und Andersartigkeit der fremden Kultur die Zugewanderten überfallen hatten.

Ein solches Verhalten ist immer wieder bei Zuwanderern zu beobachten, die plötzlich aus ihrer gewohnten Umwelt in eine andersartige versetzt werden¹⁾. Dadurch versuchen sie die Härte, die der Übergang zu einer neuen Lebensform mit sich bringt, etwas zu mildern; durch die Gruppenmitglieder selbst wird ein provisorischer Status sowie ein Selbstbewußtsein gefördert, das sonst beim Zusammenstoß mit der fremden Umwelt gefährdet werden könnte. Aber langsam vollzieht sich die gesellschaftliche Integration dieser Gruppen, wenn gegen sie starke soziale Diskriminierungen auf Grund ökonomischer, rassistischer oder religiöser Vorurteile nicht herbeigeführt werden. So ist die Gleichförmigkeit für die Solidarität eines Gemeinwesens nicht nötig²⁾. Es ist allgemein festzustellen, daß es für die Eingliederung weniger darauf ankommt, wie zahlreich von Anfang an die Gemeinsamkeiten sozialer und kultureller Art sind, sondern vielmehr darauf, ob es gelingt, eine Atmosphäre zu schaffen, die dem Ausgleich und der Anpassung günstig ist.

Damit stellt sich zuerst die Frage nach den realen Bedingungen, unter denen sich die Zuwanderer in das Aufnahmeland eingliedern sollen. Wir werden uns daher mit diesem grundlegenden Fragenkomplex in dieser Arbeit zu befassen haben.

1) vgl. hierzu u.a. die Untersuchungen von F.J. Brown und J.S. Roucek, One America, New York, 1946

2) vgl. R.M. MacIver and Charles H. Page, Society, New York 1958, S. 321f.

Voraussetzung und Richtlinie aller organisatorischen Maßnahmen bildet für die Spanier die "Vereinbarung zwischen der Regierung der BRD und der Regierung des Spanischen Staates über Wanderung, Anwerbung und Vermittlung von spanischen Arbeitnehmern nach der BRD"¹⁾ vom 29.März 1960. Diese Vereinbarung ist getroffen worden gemäß Artikel 10 des Übereinkommens Nr. 97 über Wanderarbeitnehmer²⁾, das bei der Wanderung größerer Gruppen zwischen den beteiligten Regierungen eine derartige Vereinbarung über die Anwerbung und Vermittlung vorschreibt. Paragraph 42 Absatz 1 des Arbeitsvermittlungs- und Arbeitslosenversicherungsgesetzes regelt die Zuständigkeiten, die sich aus dieser Vereinbarung ergeben. Danach ist die Anwerbung und Vermittlung von Arbeitnehmern aus dem Ausland für eine Beschäftigung im Bundesgebiet die alleinige Aufgabe der BAVAW.

Die Vereinbarung³⁾ hat 22 Artikel, sie wird durch einen kurzen Hinweis auf ihre Gründe und Ziele eingeleitet und befaßt sich hauptsächlich mit technischen Einzelheiten der Anwerbung und Vermittlung (Artikel 1 bis 14); die weiteren Probleme jedoch, die sich zwangsläufig aus der Wanderung derartig großer Mengen von Arbeitnehmern ergeben, und über die hier vor allen Dingen zu sprechen sein wird, werden nur kurz behandelt.

- 1) vgl. Bundesanzeiger Nr.219 vom 14.Nov.1961; vgl. ferner: das Bundesarbeitsblatt 1962, S.80 ff.
Die Vereinbarung trat am Tage ihrer Unterzeichnung, am 29.März 1960, in Kraft. Sie gilt jeweils für ein Jahr, sofern sie nicht von einer der beiden Regierungen schriftlich gekündigt wird unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten (Artikel 22).
- 2) s.BGB 1959, Buch I, II, S.87. Näheres hierzu, Erfahrungsbericht Betreuung, S. 7ff.
- 3) Der Text der deutsch-spanischen Vereinbarung entspricht im wesentlichen dem Text anderer ähnlicher Vereinbarungen mit den übrigen Anwerbeländern (Italien, Griechenland, Türkei, Marokko, Portugal usw.). Vgl. hierzu auch: Weicken, Helmuth, Anwerbung und Vermittlung italienischer, spanischer und griechischer Arbeitskräfte im Rahmen bilateraler Anwerbevereinbarungen, in: Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland, S. 9ff. Hessisches Institut für Betriebswirtschaft, Düsseldorf 1961.

In Artikel 15 ist lediglich von einer Eingewöhnungshilfe für die Zuwanderer die Rede. Als zuständig dafür werden die Dienststellen der BAVAV sowie der sozialen und kirchlichen Organisationen bezeichnet¹⁾. Die Artikel 17 und 18 befassen sich mit Familienfragen²⁾. Dabei spielt insbesondere die Frage der Familienzusammenführung eine Rolle. Zur Frage der Wohnraumbeschaffung wird auf eine spätere Abmachung verwiesen (Artikel 17 bzw. 18).

Während die Durchführung der Anwerbung und Vermittlung spanischer Arbeitnehmer nach der BRD auf deutscher Seite der BAVAV obliegt, ist auf spanischer Seite das IEE zuständig³⁾. Beide Behörden, die Bundesanstalt und das Instituto, erledigen die ihnen vereinbarungsgemäß zufallenden Aufgaben in enger Zusammenarbeit. Die Bundesanstalt kann nach Artikel 3 der Vereinbarung zur Anwerbung und Vermittlung spanischer Arbeitnehmer eine Kommission nach Spanien entsenden. Dieser Kommission wird die Hilfe des Instituto zugesichert. Das Instituto seinerseits kann - falls die beiden Regierungen es für zweckmäßig halten - eine Kommission in die BRD entsenden. In dem Falle unterstützen die zuständigen deutschen Stellen die spanische Kommission in gleicher Weise.

Bisher hat die Bundesanstalt in Madrid unter der Bezeichnung 'Deutsche Kommission' eine ständige Vertretung errichtet.

1) s.unsere Ausführungen S. 86; 212 f.

2) s.unsere Ausführungen S. 95.

3) Das IEE wurde vor Jahren zur Lösung der zahlreichen innen- und außenpolitischen Probleme gegründet, die schon damals durch die großen Auswandererströme - vor allem nach Mittel- und Südamerika - entstanden waren. Es hatte seither eine wichtige Aufgabe bei der Überwindung von Schwierigkeiten zu erfüllen, denen sich die spanischen Auswanderer überall in der Welt gegenübersehen. Außerdem war es regelmäßig beteiligt am Zustandekommen von internationalen Abmachungen auf bilateraler Basis über die Wanderung und Anwerbung von spanischen Arbeitnehmern, in deren Interesse es jeweils die günstigsten Bedingungen für die berufliche, soziale und familiäre Eingliederung in das Aufnahmeland auszuhandeln galt und anschließend auch darüber zu wachen, daß die Abmachungen sinngemäß erfüllt wurden. Das ist der Grund für die Zusammenarbeit dieser Institution mit der Deutschen Kommission in Madrid.

Das Instituto dagegen hat noch keine Kommission in die BRD entsandt. Nach Artikel 19 kann auf Wunsch einer der beiden Regierungen eine 'Gemischte Kommission' gebildet werden. Die 'Gemischte Kommission' kann die Anwendung der Vereinbarung überprüfen und falls erforderlich, eine Änderung der Vereinbarung oder ihrer Anlage vorschlagen¹⁾.

Die Anwerbung spanischer Arbeitnehmer²⁾ geht so vor sich, daß der deutsche Arbeitgeber beim zuständigen Arbeitsamt zunächst die Vermittlung der gewünschten Arbeitskräfte beantragt und die Arbeitsverträge ausstellt, die vom Arbeitsamt an die 'Deutsche Kommission' in Madrid weitergeleitet werden. Die Deutsche Kommission ihrerseits wendet sich an das Instituto. Nach Artikel 4 Absatz 2 sollen die Beschäftigungsangebote nähere Angaben über die geforderte berufliche Qualifikation der Bewerber enthalten, ferner über die Art und die etwaigen Besonderheiten der vorgesehenen Beschäftigung, sowie über ihre voraussichtliche Dauer. Auch dürfen Angaben über die jeweils gültigen Lohntarife, über die Arbeitsbedingungen, sowie über die Unterkunft- und Verpflegungsmöglichkeiten nicht fehlen. Auch sonstige Einzelheiten, die für die Entscheidung der Interessenten wichtig sein könnten, werden berücksichtigt. Daneben übermittelt die Bundesanstalt dem Instituto zur Unterrichtung interessierter spanischer Arbeitnehmer laufend Zusammenstellungen über die allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen in der BRD. Diese Zusammenstellungen enthalten u.a. Angaben über die Höhe sowohl der Lohnsteuer als auch der

1) Schon seit 1961 gibt es italienische und griechische Betreuungskommissionen, die von ihren Regierungen zur Betreuung ihrer Landsleute in die BRD entsandt worden sind. Die italienische Kommission in Deutschland hat ihren Sitz in Nürnberg, sowie Zweigstellen in Stuttgart, Frankfurt a.M., Saarbrücken und Köln. Die griechische Kommission hat ihren Sitz in Frankfurt a.M. und Zweigstellen in München, Stuttgart, Köln und Hamburg. Die Zusammenarbeit der Bundesanstalt mit den genannten Kommissionen ist - nach Angaben der Bundesanstalt - gut. vgl. Erfahrungsbericht 1961, S.22

2) Ein ähnliches Verfahren wird auch bei der Anwerbung der übrigen ausl.Arbeitnehmer angewandt. s.Erfahrungsbericht Betreuung, S.9 ff.

Beiträge zur Sozial- und Arbeitslosenversicherung, sowie über die wichtigsten Vorschriften und Leistungen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit (Artikel 5). Das Instituto teilt der Bundesanstalt entweder direkt oder auf dem Wege über die Deutsche Kommission mit, ob und inwieweit spanische Arbeitnehmer für die jeweils angebotenen Arbeitsplätze verfügbar sind. Aber das Instituto kann auch seinerseits und unabhängig von den ihm übermittelten Beschäftigungsangeboten deutscher Arbeitgeber der Bundesanstalt Listen von Personen übermitteln, die eine Beschäftigung in der BRD anstreben, sofern es sich um beruflich ausgebildete oder erfahrene Fachkräfte handelt (Artikel 6).

Haben sich genügend Arbeitnehmer beworben, wählt das Instituto unter den Bewerbern die geeigneten Kandidaten aus (Artikel 7). Diese werden der Deutschen Kommission vorgestellt, die nun ihrerseits prüft, ob sie den Anforderungen genügen (Artikel 10 Absatz 1). Die letzte Entscheidung über die Einstellung der Bewerber treffen die deutschen Arbeitgeber, die sich aber durch Bevollmächtigte oder durch die Deutsche Kommission selbst vertreten lassen können. Abschließend werden die Bewerber durch das Instituto über die Entscheidung unterrichtet (Artikel 10 Absatz 2 und 3). Wer angenommen worden ist, erhält einen schriftlichen Arbeitsvertrag zur Vereinbarung in deutscher und spanischer Sprache ausgehändigt, der dem Muster der Anlage entspricht¹⁾. Die

- 1) Der Arbeitsvertrag enthält außer Angaben, welche das Arbeitsverhältnis direkt betreffen - die Namen der Vertragspartner, des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers, die genaue Bezeichnung der Tätigkeit, die Höhe des Arbeitslohnes, die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden und die Zahl der Urlaubstage - auch Hinweise mehr privaterer Art. Da wird u.a. mitgeteilt, welche Unterkunftsmöglichkeiten es gibt, wo man sich verpflegen kann, und ob die Möglichkeit besteht, an Sonn- und Feiertagen einen katholischen Gottesdienst zu besuchen. Ferner findet sich ein Hinweis, ob der Arbeitgeber die Kosten der Rückreise vom Beschäftigungsort übernimmt oder nicht (vgl. das Bundesarbeitsblatt, a.a.O., S.83 ff.). Der Vertragstext entspricht im wesentlichen dem Text der Verträge für die Arbeitnehmer aus anderen Anwerbeländern.

Deutsche Kommission übergibt den Vertrag dem Instituto, das ihn mit einem Durchgangsvermerk versieht und vom Arbeitnehmer vor seiner Ausreise aus Spanien unterschreiben läßt (Artikel 11)¹⁾. Danach bleibt nur noch die Anreise der spanischen Arbeitnehmer zu den jeweiligen Beschäftigungsorten in der BRD zu organisieren. Auch das geschieht durch die Deutsche Kommission in Zusammenarbeit mit dem Instituto²⁾.

Die Gründe und Ziele des Abkommens sind sowohl politischer als auch wirtschaftlicher und sozialer Natur. In der Präambel der Vereinbarung heißt es bspw., daß es darum geht, "die Beziehungen zwischen beiden Völkern im Geiste europäischer Solidarität zu beiderseitigem Nutzen zu vertiefen und enger zu gestalten, sowie die zwischen ihnen bestehenden Bande der Freundschaft zu festigen".

Damit ist deutlich gesagt, daß man mehr erstrebt als nur die wirtschaftliche Zusammenarbeit, so sehr letztere zunächst auch im Vordergrund steht. Die wirtschaftliche Zusammenarbeit soll zugleich die politische fördern, nicht nur von Volk zu Volk, sondern auch im Rahmen europäischer Solidarität. Dabei aber taucht die Frage auf, wie die 'europäische Solidarität' mehr in Erscheinung treten könnte³⁾. Es müßte in gemeinsamer Anstrengung gelingen, die Lebensbedingungen der Erwerbsbevölkerung⁴⁾ in den südeuropäischen Ländern

- 1) Näheres über das Verfahren bei der persönlichen Information in: Erfahrungsbericht Betreuung, S. 9f.
- 2) Näheres über Anreise und Ankunft am Beschäftigungsort in: Ebenda, S. 10ff. u. S. 13.
- 3) Der Solidaritätsbegriff wird als ein "Zustand, in dem eine Vielheit sich als eine Einheit verhält", definiert. Diesem solidarischen Verhalten (sich "eins zu fühlen") liegt eine Gesinnung der Gemeinschaft zugrunde, wobei das Kennzeichnende dieser Gemeinschaft darin besteht, daß Angelegenheiten anderer Personen, Gruppen oder Einrichtungen als die eigenen erlebt werden. (vgl. Vierkandt, A., Solidarität, in: Wörterbuch der Soziologie, Bernsdorf, W. und Bülow, Fr., Hrg. Stuttgart 1955, S. 462ff.) Wir würden also von einer "europäischen Solidarität" sprechen, wenn einmal die Angelegenheiten wirtschaftlicher, sozialer und politischer Art der einzelnen europäischen Völker von der europäischen Völkergruppe als eigene erlebt werden könnten.
- 4) Der Begriff 'Erwerbsbevölkerung' meint hier vor allen Dingen die unselbständigen Arbeitnehmer, also die Arbeiter, Angestellten, Beamten u. Arbeitslosen.

soweit zu verbessern, daß sie mit den Lebensbedingungen in den Ländern West- und Mitteleuropa vergleichbar würden. Jedes Volk wird seinem eigenen Wesen treu zu bleiben haben. Aber allzu große Unterschiede im sozialen und wirtschaftlichen Standard trennen die Menschen eher, als daß sie sie verbinden. Es gilt also, das organische und das organisatorische Anliegen der Vertragspartner im Auge zu behalten. Es gilt, ihre divergierenden Interessen zu verstehen und sie zu einem Ausgleich zu führen.

Aber es steht nicht von vornherein fest, daß die Auswanderung südeuropäischer Arbeitnehmer nach West- und Mitteleuropa dazu beiträgt, die Solidarität im europäischen Geiste zu stärken, wie es den beteiligten Regierungen vorzuschweben scheint. Wenn man dabei nicht die legitimen sozialen Erwartungen der europäischen Zuwanderer berücksichtigt, wird man eher das Gegenteil bewirken, nämlich wachsende Ressentiments und Mißverständnisse der verschiedensten Art. Man wird die menschlichen Probleme der Wanderung daher mehr als bisher beachten müssen. Zur sozialen Gerechtigkeit gehören nicht nur Arbeit und angemessener Lohn, sondern auch die Möglichkeit, im Beruf voranzukommen, seine Familie bei sich zu haben, und seinen Kindern eine angemessene Schul- und Berufsausbildung zu bieten¹⁾.

Die Zuwanderer benötigen ferner eine Umgebung mit entsprechenden gesellschaftlichen Kontakten. Ebenso sollen sie die Chance haben am kulturellen Leben der Gastgesellschaft teilzunehmen²⁾.

Mit anderen Worten, Mensch und Arbeitsleistung dürfen nicht voneinander getrennt werden. Die menschliche Arbeitskraft ist keine Ware wie irgendeine andere, der Arbeitsmarkt also auch kein Markt, auf dem man Arbeitskräfte kauft wie anderen-

1) Näheres dazu s. 2. Teil, Kap. IV, S. 166 ff. und 3. Teil, Kap. III, S. 222 ff.

2) Vgl. unten S. 158 und 216

orts Sachen des momentanen Bedarfs. Personen, Schicksale und Hoffnungen sind mit in den Vorgang eingeflochten¹⁾.

Es ist in der Präambel noch von einem weiteren Beweggrund die Rede, der die Regierungen veranlaßt hat, diese Abkommen zu schließen. Es heißt dort, es gelte, "einen hohen Beschäftigungsstand zu erreichen und die Produktionsmöglichkeiten voll auszunutzen". Man gibt sich überzeugt, "daß diese Bemühungen den gemeinsamen Interessen beider Völker dienen und ihren wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt fördern werden".

Ohne Zweifel ist das Abkommen geeignet, die Arbeitslosigkeit in Spanien ebenso zu mildern wie den Mangel an Arbeitspersonal in der Bundesrepublik. Es erhebt sich aber die Frage in welchem Maße damit zugleich ein echter sozialer Fortschritt verbunden ist. Dies wird im Verlauf der Darlegung näher zu untersuchen sein. Doch zuerst soll nach der bisherigen Erörterung der völkerrechtlichen Bestimmungen und organisatorischen Anordnungen die arbeitsrechtlichen Maßnahmen, die ebenso die Stellung der ausländischen Arbeitnehmer in Wirtschaft und Gesellschaft des Aufnahmelandes zu bestimmen vermögen, im folgenden Kapitel dargelegt werden.

1) vgl. Driver, Winfried, a.a.O., S.65f.

IV. Die arbeitsrechtliche Lage der spanischen Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland

Die arbeitsrechtliche Lage der ausländischen Arbeitnehmer in der BRD ist durch folgende Bestimmungen geregelt, die wir dem Bericht der Bundesregierung über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der BRD entnehmen¹⁾. Bei denen handelt es sich im einzelnen um den Arbeitsvertrag, die Rechtsstellung der ausländischen Arbeitnehmer - insbesondere in der Sozial-, Arbeits- und Steuergesetzgebung - sowie um ihre Eingliederung im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes. Wir beschränken uns dabei auf solche Regelungen, die spanischen Arbeitnehmern gegenüber Anwendung finden, d.h. wir lassen die für Staatsbürger aus EWG-Ländern geltenden Sonderbestimmungen außer acht.

1. Arbeitsvertrag

Nach deutschem Recht können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen frei gestalten, soweit dem nicht gesetzliche oder tarifvertragliche Vorschriften entgegenstehen. Das gilt grundsätzlich auch für den Abschluß von Arbeitsverträgen mit ausländischen Arbeitnehmern. Dabei muß das Diskriminierungsverbot des § 51 des Betriebsverfassungsgesetzes beachtet werden, d.h. der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer wegen ihrer Nationalität, Herkunft oder Abstammung nicht schlechter stellen als vergleichbare einheimische Arbeitnehmer des Betriebes. Der Betriebsrat hat die gesetzliche Pflicht, die Einhaltung des Diskriminierungsverbots zu überwachen.

Soweit ausländische Arbeitnehmer durch die BAVAV angeworben werden, wird der Grundsatz der Gleichbehandlung auch dadurch verwirklicht, daß die Anwerbestellen der Bundesanstalt ausländische Arbeitnehmer nur auf der Grundlage

1) Ausländische Arbeitskräfte in der BRD. Bericht der Bundesregierung, in: Bundestag-Drucksache IV/859, Jhrg. 1962

eines Musterarbeitsvertrages vermitteln, welcher Bestandteil der Vereinbarungen mit den Anwerbeländern ist und Bestimmungen enthält, durch die sich der Arbeitgeber verpflichtet, die ausländischen Arbeitnehmer hinsichtlich des Arbeitsentgeltes, der sonstigen Arbeitsbedingungen und des Arbeitsschutzes nicht schlechter zu behandeln als vergleichbare einheimische Arbeitnehmer des Betriebes. Ferner wird die Anwendung der einschlägigen Tarifverträge zugunsten der ausländischen Arbeitnehmer vertraglich zugesagt.

Besondere Stellen, welche die Einhaltung der Arbeitsverträge mit Ausländern laufend überwachen, gibt es nicht; im Streitfall steht den Vertragsparteien zur Durchsetzung ihrer Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis der Rechtsweg vor den Gerichten für Arbeitssachen offen.

Der ausländische Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich bei den Gewerkschaften, bei besonderen Sozialberatern caritativer Organisationen oder bei den in der Bundesrepublik bestehenden Institutionen seines Heimatlandes (Konsulate, Betreuungskommissionen usw.) Rat und Auskunft zu holen. Für Auskünfte allgemeiner Art stehen auch die Arbeitsämter zur Verfügung.

2. Rechtsstellung

Was die Rechtsstellung der ausländischen Arbeitnehmer betrifft, so sind diese bezüglich ihrer Rechte und Pflichten aus der Sozialversicherung den deutschen Staatsangehörigen grundsätzlich gleichgestellt. Sie genießen daher für die Dauer ihres Aufenthaltes in der Bundesrepublik Deutschland den vollen Schutz im Rahmen der deutschen Rechtsvorschriften für die Sozialversicherung. Dieser Schutz endet jedoch für Inländer und Ausländer in der Regel an den Grenzen der Bundesrepublik, weil das deutsche Sozialversicherungsrecht vom Territorialitätsgrundsatz bestimmt ist. Demgemäß wird nach dem deutschen wie nach dem in den Herkunftsländern

der ausländischen Arbeitnehmer geltenden Recht nur die jeweilige Dauer der Beschäftigung in dem betreffenden Lande sozialversicherungsrechtlich berücksichtigt.

Die Bundesrepublik hat daher mit mehreren Staaten Gegenseitigkeitsabkommen, die Sozialversicherung betreffend, geschlossen, die im allgemeinen auf den folgenden Grundsätzen beruhen:

1. Für die Gleichbehandlung der beiderseitigen Staatsangehörigen bei Anwendung des innerstaatlichen Rechts ist Sorge zu tragen.

2. Die nach dem Recht des anderen Staates verstrichenen Versicherungs- und diesen gleichgestellten Zeiten für den Erwerb und die Aufrechterhaltung von Ansprüchen sind anzurechnen.

3. Die Renten aus den Rentenversicherungen sind nach der pro-rata-temporis-Regelung zu berechnen.

4. Die Auszahlung von Geldern an Berechtigte im anderen Staat hat uneingeschränkt zu erfolgen.

5. Den im anderen Staat wohnenden Familienangehörigen des betreffenden Arbeitnehmers sind Sachleistungen der Krankenversicherung zu gewähren und dem Arbeitnehmer selbst, wenn er sich im anderen Staat aufhält, Sachleistungen der Kranken- und der Unfallversicherung.

Die Bundesrepublik hat derartige Abkommen geschlossen mit Dänemark, Griechenland, Großbritannien, Österreich, der Schweiz und Spanien.

Nach den Verordnungen Nr. 3 und Nr. 4 des Rates der EWG über die Soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer gelten entsprechende Regelungen auch im Verhältnis zu den übrigen Mitgliedsstaaten der EWG.

Für die Arbeitslosenversicherung, die Arbeitslosenhilfe und das Kindergeld gelten im wesentlichen die gleichen Grundsätze wie für die Sozialversicherung. Die Unterstützung aus der Arbeitslosenhilfe wird Ausländern zwar grundsätzlich nur unter gewissen erschwerenden Voraussetzungen ge-

währt, doch bestehen für Staatsangehörige fast aller in Betracht kommenden europäischen Staaten zwischen- oder überstaatliche Regelungen, die ihnen die gleiche Behandlung wie den Bürgern der Bundesrepublik sichern.

Kindergeld wird Staatsangehörigen der Mitgliedsstaaten der EWG sowie griechischen und s p a n i s c h e n Staatsangehörigen auf Grund der Verordnungen zu den Kindergeldgesetzen oder auf Grund der Verordnung Nr. 3 des Rates der EWG über die Soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer beziehungsweise auf Grund zwischenstaatlicher Abkommen auch für solche Kinder gewährt, die im Heimatstaat verblieben sind. Die entsprechende Behandlung deutscher Staatsangehöriger in diesen Staaten ist gewährleistet.

In der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung der BRD wird grundsätzlich kein Unterschied zwischen in- und ausländischen Arbeitnehmern gemacht. Dies gilt insbesondere in bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsschutzgesetzgebung und die Vorschriften für den arbeitsgerichtlichen Rechtsschutz.

Die ausländischen Arbeitnehmer können sich deshalb beispielsweise auf das deutsche Kündigungsschutzrecht, das Jugendarbeitsschutzrecht, das Mutterschutzrecht, die Arbeitszeitvorschriften, die Urlaubsgesetzgebung, das Tarifvertragsgesetz, das Streikrecht und den Lohnpfändungsschutz berufen.

Was die Behandlung der ausländischen Arbeitnehmer in der deutschen Steuergesetzgebung angeht, so kann festgestellt werden, daß von den im Bundesgebiet erhobenen direkten Steuern nur die Einkommensteuer von Bedeutung ist, die als Lohnsteuer regelmäßig vom Arbeitslohn abgezogen wird. Für die Anwendung der einkommensteuerlichen (lohnsteuerlichen) Vorschriften kommt es nicht auf die Staatsangehörigkeit des Einkommensbeziehers an. Daraus ergibt sich, daß ausländische Arbeitskräfte mit dem im Bundesgebiet

bezogenen Arbeitslohn nach denselben Bestimmungen zur deutschen Einkommensteuer (Lohnsteuer) herangezogen werden, wie sie für vergleichbare deutsche Arbeitnehmer gelten. Eine Benachteiligung oder Schlechterstellung gegenüber den vergleichbaren deutschen Arbeitnehmern ist ausgeschlossen. Soweit bei ausländischen Arbeitskräften besondere Umstände vorliegen, die auch eine steuerliche Berücksichtigung erfordern (wie z.B. doppelte Haushaltsführung usw.), sind durch Verwaltungsanordnungen der Finanzministerien (Finanzsenatoren) der Länder Regelungen getroffen worden, die derartigen besonderen Umständen Rechnung tragen.

3. Betriebsverfassungsgesetz

In den Betrieben sind die ausländischen Arbeitnehmer den einheimischen Arbeitnehmern ebenfalls gleichgestellt. Das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat, dafür zu sorgen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden und jede unterschiedliche Behandlung wegen der Nationalität, der Herkunft oder der Abstammung unterbleibt.

In Bezug auf die Betriebsratswahlen ist der Grundsatz der Gleichbehandlung allerdings - ähnlich wie in den meisten anderen europäischen Ländern - noch nicht völlig verwirklicht. Zwar können sich die ausländischen Arbeitnehmer an der Wahl der Betriebsratsmitglieder beteiligen, sich zu Wählergruppen zusammenschließen und eigene Wahlvorschläge einbringen; sie haben jedoch nicht das passive Wahlrecht, weil das Betriebsverfassungsgesetz vorschreibt, daß die Betriebsratskandidaten das Wahlrecht zum Deutschen Bundestag besitzen müssen. Wenn jedoch zwischen dem Arbeitgeber und der Mehrheit der Arbeitnehmer des Betriebes eine entsprechende Verständigung erzielt worden ist, können auch Ausländer in den Betriebsrat gewählt werden.

V. Die Lebensbedingungen der Zuwanderer in der BRD

Außer den bisher behandelten Faktoren, die die Anpassung und Eingliederung der Zuwanderer zu beeinflussen vermögen, spielen die besonderen Umstände unter denen die Zuwanderer in ihrer neuen Umgebung leben müssen, eine wesentliche Rolle. Zuerst sehen sie sich vor die Frage der Eingewöhnung gestellt.

1. Die Eingewöhnungshilfe

Über die Eingewöhnungshilfe der spanischen Arbeitnehmer heißt es in Artikel 15 der spanisch-deutschen "Vereinbarung über Wanderung, Anwerbung und Vermittlung von spanischen Arbeitnehmern nach der BRD":

- (1) "Die Dienststellen der Bundesanstalt werden den spanischen Arbeitnehmern, besonders in der ersten Zeit der Eingewöhnung, durch Erteilung von Auskünften allgemeiner Art behilflich sein".
- (2) "Die zuständigen Behörden der beiden Länder werden wohlwollend prüfen, inwieweit Angehörige der spanischen sozialen und kirchlichen Organisationen in Zusammenarbeit mit Vertretern entsprechender deutscher Organisationen die Eingewöhnung der spanischen Arbeitnehmer erleichtern können".

Nach den Erfahrungen der Betriebe brauchen die ausländischen Arbeitnehmer in der Regel ein bis zwei Monate um sich einzugewöhnen. Verschiedene Betreuungsorganisationen¹⁾ und die Arbeitgeber selbst bemühen sich, ihnen dabei behilflich zu sein. Außerdem sind auch die Arbeitsämter an diesen Bemühungen beteiligt. Die meisten Arbeitsämter haben regelmäßige Sprechstunden, bei denen Dolmetscher anwesend sind, für die ausländischen Arbeiter eingeführt. Der rege Besuch dieser Sprechstunden beweist, daß sie einem echten Bedürf-

1) Näheres auf S. 212

nis entsprechen. Die Ausländer kommen dabei natürlich auch mit Fragen, die nicht in das Zuständigkeitsgebiet der Bundesanstalt fallen. In solchen Fällen pflegen sich die Arbeitsämter als Vermittler zu betätigen und die Auskunttsuchenden an die zuständigen Stellen zu verweisen ¹⁾.

Der Erfahrungsbericht 1964 stellt fest, daß die wachsende Zahl der ausländischen Arbeitnehmer in der BRD eine Verstärkung der Eingewöhnungshilfen nicht nur im betrieblichen, sondern auch im außerbetrieblichen Bereich erfordert, damit ein möglichst hoher Anpassungsgrad erreicht wird. Die finanzielle Förderung derartiger Bemühungen obliegt der Bundesanstalt. Sie hat hierfür im Berichtsjahr 1964 wiederum wie bereits im Vorjahr etwa eine Million DM ausgegeben ²⁾. Dieses Geld wurde größtenteils den Trägern der außerbetrieblichen Betreuung (Deutscher Caritasverband, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland, Arbeiterwohlfahrt u.a.) in Form von Zuschüssen zur Verfügung gestellt ³⁾.

Während die Eingewöhnungshilfen im Individualfall allmählich auslaufen können, bleibt die Betreuung zur Erleichterung der strukturellen Eingliederung ein konstantes Problem.

Beginnen wir unsere Darstellung mit dem Stand der Ausländerbetreuung im Jahre 1961, um so zugleich die bis heute gemachten Fortschritte deutlich werden zu lassen. Aufgabe der Betreuung war zunächst einmal die Errichtung von Betreuungsstellen und ihre Besetzung mit Sozialbetreuern: "Auf Grund der Erfahrungen des Jahres 1960 wurden im vergangenen Jahr die Betreuungsmaßnahmen in erster Linie auf das Ziel ausgerichtet, bereits vorhandene Einrichtungen zu festigen und die Errichtung neuer Betreuungsstellen in Bezirken zu erreichen, in denen es erst 1960/61 zu einer stärkeren

1) Vgl. Erfahrungsbericht 1961, S.21

2) Diese Beträge für Betreuungsmaßnahmen wurden aus der Unkostenpauschale, die für die Vermittlung von ausländischen Arbeitnehmern durch die Dienststellen der BAVAV erhoben wird, bereitgestellt (siehe Erfahrungsbericht 1962, S.10).

3) Vgl. Erfahrungsbericht 1964, S.15

Ausländerbeschäftigung gekommen war"¹⁾.

Insbesondere in Nordrhein-Westfalen, Hessen und Baden-Württemberg hat die Errichtung von Betreuungszentren in der Berichtszeit gute Fortschritte gemacht. Die mit der Betreuung beauftragten Organisationen haben darüber hinaus Sozialbetreuer eingesetzt, an die sich die ausländischen Arbeitnehmer mit ihren Sorgen und Nöten wenden können. Daneben wurden Freizeitheime eingerichtet und Sprachkurse durchgeführt. Die zur Förderung der Betreuungsmaßnahmen bereitgestellten Mittel beliefen sich im Berichtsjahr 1961 auf rd. 500.000 DM²⁾.

Mit der Betreuung speziell der spanischen Arbeitnehmer befaßt sich seit 1959 der Deutsche Caritasverband. Am 31. Dezember 1962 standen den spanischen Arbeitnehmern 28 Beratungsstellen zur Verfügung. In diesen sind zweisprachige und zumeist fürsorgerisch vorgebildete Betreuer tätig³⁾. Auch spanische Geistliche - 1963 waren es insgesamt 56⁴⁾ - nehmen an der Betreuungsarbeit teil.

Im Jahre 1962 stand die Einrichtung von Freizeitheimen im Vordergrund der Förderungsmaßnahmen der BAVAV: am 30. September 1962 gab es im Bundesgebiet 215 Freizeitheime für ausländische Arbeitnehmer; 56 davon waren täglich und 159 mindestens einmal wöchentlich geöffnet. Verwaltet und finanziell getragen werden diese Heime zumeist von caritativen Organisationen und kirchlichen Verbänden. Die Ausstattung trägt dem Bedürfnis der ausländischen Arbeitnehmer Rechnung, in ihrer Freizeit mit Landsleuten in heimatlicher Atmosphäre zusammenzukommen. Fremdsprachliche Zeitungen und Zeitschriften liegen aus, Rundfunk- und Fernsehgeräte gehören zum Mobilar. Von den 56 Heimen, die täglich geöffnet sind, besitzen 43 eine eigene Bücherei. In 23 Heimen besteht die Möglichkeit, Speisen und Getränke einzunehmen⁵⁾. Die Zahl

1) Vgl. Erfahrungsbericht 1961, S.22

2) Vgl. Ebenda

3) Vgl. Erfahrungsbericht 1962, S.9

4) Vgl. Erfahrungsbericht 1963, S.8

5) Vgl. Erfahrungsbericht 1962, S.9

der Freizeitheime speziell für spanische Arbeitnehmer stieg innerhalb des Berichtsjahres auf insgesamt 90; 39 davon waren täglich geöffnet und 51 nur an bestimmten Tagen.

Für 1963 konnte die BAVAV ihren Bericht über Betreuungsmaßnahmen mit der erfreulichen Feststellung beginnen: "Die Einsicht, daß die Arbeitsleistung ausländischer Arbeitnehmer nicht allein von der jeweiligen Lohnhöhe abhängig ist, sondern entscheidend auch von dem Grad ihrer Anpassung an die betriebliche und außerbetriebliche Umwelt beeinflußt wird, hat sich inzwischen weitgehend durchgesetzt"¹⁾. Im Vordergrund standen die Errichtung weiterer Betreuungsstellen sowie die Einrichtung neuer Freizeitheime (Zentren). Die Inanspruchnahme der Freizeitheime war außerordentlich rege. Man darf also vermuten, daß das Bedürfnis nach derartigen Einrichtungen von Dauer sein wird.

Neben den deutschen Stellen widmeten sich der Betreuung der ausländischen Arbeitnehmer auch die Attachés für Arbeits- und Sozialfragen bei den Botschaften Italiens, Griechenlands, Spaniens und der Türkei sowie die Konsulate dieser Staaten. Die Bundesanstalt ihrerseits nahm sich weiterhin der Förderung von Sprachkursen an. Für Spanier konnten im Berichtsjahr einundsechzig solcher Kurse veranstaltet werden. Dabei dürfte es, obwohl der Erfolg der Kurse durch teilweise unzureichende schulische Vorbildung der Teilnehmer beeinträchtigt wurde, dennoch gelungen sein, einer beträchtlichen Anzahl von Zuwanderern durch die Vermittlung elementarer Sprachkenntnisse erste und einfachste Verständigungsmöglichkeiten in deutscher Sprache zu eröffnen. Am 30. Sept. 1964 waren insgesamt 280 Betreuungsstellen mit 350 hauptamtlichen Betreuern gemeldet, die sich wie folgt auf die einzelnen Nationalitäten verteilten:

1) Vgl. Erfahrungsbericht 1963, S. 7

Tabelle 30: Betreuungsstellen und Betreuer nach Nationalitäten am 30. September 1964^{a)}

Betreuung	Italiener	Spanier	Griechen	Türken	Mehrere Nationa- litäten	Insgesamt
Betreuungsstellen	94	79	70	24	13	280
Betreuer	116	89	85	35	25	350

a) Bundesgebiet einschl. Berlin-West

Quelle: s. Tabelle 29, S. 21

Von den gegenwärtigen sechs Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege in der BRD: Arbeiterwohlfahrt e.V., Deutscher Caritasverband e.V., Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V., Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband e.V., Deutsches Rotes Kreuz, Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland befassen sich vor allem die ersteren drei mit der Betreuung ausländischer Arbeiter und unterhielten nach dem Stand vom 31. März 1965 insgesamt 180 besondere Betreuungsstellen, die zum Teil mit mehreren Betreuern besetzt sind:

Tabelle 31: Betreuungsstellen der freien Wohlfahrtspflege, nach Nationalitäten und Landesarbeitsamtsbezirken am 31. März 1965

Landesarbeitsamtsbezirk	Italiener	Spanier	Griechen	Türken	Insgesamt
Schleswig-Holstein-					
Hamburg	1	2	2	1	6
Niedersachsen-					
Bremen	3	4	2	1	10
Nordrhein-					
Westfalen	14	16	23	8	61
Hessen	9	8	8	1	26
Rheinland-Pfalz					
Saarland	5	2	1	1	9
Baden-Württbg.	27	8	11	2	48
Nordbayern	2	2	3	1	8
Südbayern	3	1	3	1	8
Berlin	1	1	1	1	4
Insgesamt	65	44	54	17	180

Quelle: s. Tabelle 29, S. 20

Über die Finanzierung dieser Betreuungsarbeit soll später die Rede sein¹⁾. Die am dringlichsten zu lösende Aufgabe im Rahmen der Betreuung aber stellt die Beschaffung von Unterkünften dar und bei verheirateten Personen insbesondere die Überwindung der Trennung von der Familie.

2. Das Problem der Unterbringung

Die Heranziehung ausländischer Arbeitnehmer ist allzu plötzlich eingeleitet worden, so daß die Bundesrepublik außerstande war, das Unterbringungsproblem für eine derartig große Anzahl von Zuwanderern in so kurzer Zeit zufriedenstellend zu lösen. Die meisten ausländischen Arbeitnehmer mußten daher mit Baracken vorlieb nehmen und viele müssen das noch heute. Diese Misere ist freilich auch teilweise auf den eigenen akuten Wohnungsmangel in der BRD zurückzuführen. Zum Stand der Unterbringung äußert sich die BAVAV im Erfahrungsbericht 1961 wie folgt: "Schlechte Unterkünfte waren in den Vorjahren eine der wesentlichsten Ursachen für Schwierigkeiten, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer auftraten. Im Jahre 1961 hat sich jedoch die Qualität der Unterkünfte weiter verbessert. Dies liegt nicht nur daran, daß mit der Zunahme der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer zusätzliche neue Unterkünfte geschaffen wurden; vielmehr hat erfreulicherweise die Erkenntnis an Boden gewonnen, daß ausländische Arbeitnehmer auf längere Sicht gebraucht werden und somit Behelfslösungen, auch wenn sie als solche angemessen waren, nicht mehr genügen. Dazu hat ferner die regelmäßige Überprüfung der Unterkünfte durch die Arbeitsämter beigetragen, die von den Gewerbeaufsichtsämtern und von den staatlichen Gesundheitsämtern wirksam unterstützt wurden"²⁾. "Neben der Privatinitiative der Arbeitgeber haben auch die Maßnahmen zur Förderung des Baues von Unterkünften für ausländische Arbeitnehmer durch die Bundes-

1) s.unten S.211 ff.

2) Vgl. Erfahrungsbericht 1961, S.19

anstalt zu einer Verbesserung der Lage beigetragen. Für Darlehen waren 150 Millionen DM zur Verfügung gestellt worden. Hiervon wurden für etwa 1 200 Betriebe Darlehen zur Schaffung von 66 500 Bettplätzen bewilligt. Der Hauptteil der auf diese Weise fertiggestellten Unterkünfte wird erst im Jahre 1962 bezogen werden können. Teilweise werden solche Unterkünfte aber für die verbesserte Unterbringung bisher behelfsmäßig wohnender Ausländer genutzt werden müssen¹⁾. Für 1962 stellt die Bundesanstalt fest, daß die Zahl der Beschwerden über unzureichende Unterbringung ganz erheblich abgenommen hat und daß viele provisorische Unterkünfte dauerhaften und entsprechend eingerichteten Wohnheimen gewichen sind²⁾.

Im Berichtsjahr 1963 schließlich heißt es: "Abgesehen von der Bauwirtschaft sind mittlerweile Behelfsunterkünfte fast restlos aufgegeben worden. An ihre Stelle traten feste, zweckmäßige und z.T. vorbildlich eingerichtete Dauerunterkünfte. Aber auch in der Bauwirtschaft ist man bestrebt, die Unterbringung der ausländischen Arbeitnehmer zu verbessern. Von den seinerzeit zur Förderung des Baus von Unterkünften für ausländische Arbeitnehmer durch die Bundesanstalt bereitgestellten 200 Millionen DM, die in Form von zinsgünstigen Darlehen ausgegeben werden, waren bis Ende 1963 einhundertdreißig Millionen verbraucht. Mit diesem Betrag ist die Errichtung von 1 229 Unterkünften mit 69 Tsd. Bettplätzen gefördert worden"³⁾.

Wie aus diesen Zitaten zu entnehmen ist, haben sich die Bemühungen zur Lösung des Problems der Unterbringung hauptsächlich auf den Bau von Sammelunterkünften beschränkt. Die meisten ausländischen Arbeitnehmer leben somit in einer ständigen Lageratmosphäre, was ihrem psychischen Wohlbefinden kaum dienlich sein dürfte. Demgegenüber besteht ein hoher Bedarf an Familienwohnungen, der bisher trotz vereinzelter Betriebsinitiativen nicht befriedigt werden

1) Vgl. Erfahrungsbericht 1961, S. 21

2) Vgl. Erfahrungsbericht 1962, S. 9

3) Vgl. Erfahrungsbericht 1963, S. 7

konnte: "Zwar hat eine Reihe von Arbeitgebern, insbesondere im Bergbau, ihren bewährten ausländischen Dauerarbeitskräften bereits Wohnungen zur Verfügung gestellt, wodurch die Fluktuation erheblich eingedämmt werden konnte. Der Umfang, den diese Maßnahmen erreichten, war jedoch nicht ausreichend, um dem tatsächlichen Bedarf an Familienwohnungen für ausländische Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen Rechnung zu tragen"¹⁾. Der Erfahrungsbericht 1964 spricht daher die Hoffnung aus, "daß der Bund und die in Betracht kommenden Länder die für die Förderung des Familienwohnungsbaus für ausländische Arbeitnehmer erforderlichen Mittel im Jahre 1965 bereitgestellt werden, damit im Zusammenwirken aller in Frage kommenden Stellen - insbesondere auch der Arbeitgeber - bald konkrete Ergebnisse zur Lösung dieses aus menschlichen Gründen immer dringlicher werdenden Problems erzielt werden"²⁾.

Wir haben uns bei der Darstellung der herrschenden Unterkunftsverhältnisse mit Absicht ausschließlich auf amtliche Berichte gestützt, um die scharfen und z.T. unsachlichen in- und ausländischen Proteste erst einmal auszuschalten³⁾. Sicher ist, daß - wie die Tätigkeit der Bundesanstalt zeigt - in der BRD große Anstrengungen gemacht werden, das Unterbringungsproblem zu lösen; das ist anzuerkennen; doch scheint es noch kaum eine allgemein anerkannte Vorstellung darüber zu geben, wie das Problem generell zu lösen wäre⁴⁾. Das Schwergewicht sollte u.E. in Zukunft auf den Bau von Wohnungen verlagert werden, die den Familien der ausländischen

1) Vgl. Erfahrungsbericht 1963, S.7

2) Vgl. Erfahrungsbericht 1964, S.14

3) Die heftige Kritik der Presse an den in Deutschland üblichen Methoden der Unterbringung von 'Fremdarbeitern' hat dem Ansehen der BRD gerade in den Anwerbeländern sehr geschadet. So kam es beispielsweise in Griechenland auf Grund des Berichtes eines hohen Beamten des griechischen Arbeitsministeriums, den dieser anlässlich einer längeren Deutschland-Reise verfaßte und in dem er von vielen Mißständen spricht, zu parlamentarischen Debatten über die Lage der ausländischen Arbeitnehmer in der BRD.

4) Vgl. die Ausführungen auf S. 95f. und 294 f.

Arbeitnehmer jeweils für die Dauer ihres Aufenthaltes gegen eine angemessene Miete zur Verfügung gestellt werden könnten. Als Modellfall sei hier auf die Wohnbauten für die Familien der in der BRD stationierten NATO-Streitkräfte hingewiesen, deren Angehörige eine ähnliche Rotation und Fluktuation aufweisen wie die ausländischen Wanderarbeitnehmer.

3. Das Problem der getrennten Familien

Neben der Schwierigkeit, eine angemessene Unterkunft zu finden, stellt die oftmals erzwungene Trennung von der Familie das andere große Problem der Zuwanderer dar. Die Trennung von der Familie erschwert es den Betroffenen nicht nur, sich in ihre neue Umwelt einzuleben; sie erweist sich auch als eine Belastung für viele Ehen¹⁾. Das betrifft ganz besonders die verheirateten Dauerarbeiter.

Dabei ist zu bedenken, daß die Zahl der Dauerarbeiter und damit auch die Zahl der verheirateten Personen, die für lange Zeit von ihren Familien getrennt leben müssen, wegen der allgemeinen Tendenz zur Sesshaftigkeit ständig zunimmt.

Überlegt man sich die Folgen dieser Entwicklung²⁾, dann erscheint es notwendig, daß mehr als bisher getan wird, damit getrennte Familien wieder an einem Ort zusammenleben können. Auf diese Weise würde der Prozeß der Sesshaftwerdung, der den Arbeitgebern - wie oben gezeigt - nur erwünscht sein kann³⁾, sicherlich nicht unerheblich beschleunigt werden. Die wichtigste Maßnahme aber dürfte sein, daß der nötige Wohnraum für die Familien zur Verfügung gestellt wird, zumal bei einem großen Teil der ausländischen Arbeitnehmer eine Dauerbeschäftigung festgestellt werden ist.

1) Näheres dazu s.2. Teil, Kapitel IV., S. 166 ff.

2) s.unten 2. Teil, Kap. IV.

3) s.oben 1.Teil, Kap.I, Abschnitt A. S.11 ff.

Man sollte jenen Gruppen und Personen, die längere Beschäftigungszeiten im Bundesgebiet aufweisen, mehr Aufmerksamkeit schenken als bisher. Das gilt vor allem im Hinblick auf die besondere Lage der verheirateten Familienväter, die von ihren Familien getrennt leben müssen. Ohne vorherige Familienzusammenführung ist eine Seßhaftmachung nicht zu erreichen, selbst wenn viele, nachdem man zuvor andere notwendige Voraussetzungen dafür geschaffen hat, bereit wären, für längere Zeit in Deutschland ansässig zu werden. In dem bilateralen Abkommen zwischen der Bundesrepublik und Spanien - wie auch in den entsprechenden Abkommen zwischen der BRD und den übrigen Anwerbeländern - finden wir dieses Familienproblem allerdings nur kurz erwähnt. Der Artikel 17 lautet:

1. "Spanische Arbeitnehmer, die ihre Familienangehörigen in die BRD nachkommen lassen wollen, können, wenn sie eine amtliche Bescheinigung darüber beibringen, daß für die Familienangehörigen ausreichender Wohnraum zur Verfügung steht, einen Antrag auf Gewährung der Aufenthaltserlaubnis für ihre Familienangehörigen bei der örtlich zuständigen Ausländerbehörde stellen. Die Ausländerbehörde wird den Antrag wohlwollend prüfen und so bald wie möglich darüber entscheiden. Die Deutsche Kommission teilt dem Instituto die Namen der Familienangehörigen mit, denen die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis zugesichert wird".

2. "Eine Förderung der Familienzusammenführung durch Hilfe bei der Wohnraumbeschaffung sowie durch Beteiligung an den Kosten der Nachführung der Familienangehörigen ist einer Regelung im Arbeitsvertrag oder späteren Abmachungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vorbehalten."

Dazu scheinen uns einige kritische Anmerkungen am Platze. Die Zerreißung vieler Familien als Folge der Anwerbung ausländischer Arbeitnehmer wurde von beiden Vertragspartnern klar vorausgesehen. Doch diesem Übel abzuhelpen - von vorbeugenden Maßnahmen ist nicht die Rede - möchten sie lieber den Arbeitgebern überlassen, die ihrerseits, wie die Erfahrung inzwischen gezeigt hat, die Dinge lieber treiben lassen. Die Arbeitgeber weichen in der Regel aus, indem sie auf den allgemeinen Mangel an Wohnraum hinweisen, der es ihnen unmöglich macht etwas für ihre ausländischen Arbeitnehmer, die ihre Familien nachkommen lassen möchten, zu tun. Formal mö-

gen sie sich mit dem Hinweis rechtfertigen, daß das Wanderungsabkommen in seinem unfertigen Zustand 1) auch das Risiko der ausländischen Arbeitnehmer einschließt, nur bei wirklicher Bewährung zu einer Familienwohnung zu gelangen, und 2) die Beurteilung des Faktums der Bewährung den Betriebsleitungen überläßt. Bei dieser prekären Lage der unmittelbaren Partner sollte allerdings die Öffentliche Hand, die den Wanderungsvertrag abschloß, sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer eine möglichst günstige Lösung der Notlage erleichtern. Auch das Ansinnen, die Zuwanderer sollten, falls sie ihre Familien nachkommen lassen möchten, eine amtliche Bescheinigung darüber beibringen, daß genügend Wohnraum zur Verfügung steht, ist ziemlich wirklichkeitsfremd, denn in der Regel werden letzten Endes die unentbehrlichsten und bestbezahlten ausländischen Arbeitnehmer diese Bescheinigung erwarten können. Daß es aus den bekannten Ursachen in der BRD immer noch ein Wohnungsproblem gibt, soll hier nicht bestritten werden¹⁾.

Die deutsche Wirtschaft bedarf der ausländischen Arbeitnehmer, die dabei den Verzicht auf ein Zuhause und die Anpassung an eine völlig neue Umgebung auf sich zu nehmen haben, ohne daß sie einen gerechten Ausgleich für ihre außergewöhnlichen Mühen finden. Es sollte deshalb mehr als bisher für die Befriedigung ihrer primären und selbstverständlichen Bedürfnisse getan werden.

Viele Betreuungsprobleme ergeben sich nur daraus, daß man es von Anfang an versäumt hat, die sozialen und insbesondere die familiären Bedürfnisse dieser Menschen genügend mit in Rechnung zu stellen. Auf die soziale Bedeutung der bisher festgestellten Tatsachen und erörterten Fragen wird im folgenden zweiten und dritten Teil näher eingegangen.

1) siehe, Ohne Verf., Wohnungsbau für Gastarbeiter wird dringlich, FAZ, 17. Juli 1965, Nr. 163: "Die Industrie kann das immer dringender werdende Wohnungsproblem für die ausl. Gastarbeiter nicht aus eigener Kraft lösen. In dieser Feststellung gipfelte eine Diskussion baden-württembergischer Industrieller mit dem Arbeitsminister des Landes und Vertretern der Arbeitsverwaltung. Die Lösung der Wohnungsprobleme für die Gastarbeiter scheitert offenbar noch an Planlosigkeit. Ein großes Hindernis für Unternehmen und amtliche Stellen ist offenbar außerdem der noch bestehende Wohnungsmangel bei deutschen Arbeitern. Der Standpunkt, daß es keinen Ausländerwohnungsbau geben könne, solange noch nicht einmal die Deutschen untergebracht seien, sei aber unhaltbar, sagte Arbeitsminister Schüttler dazu. Wenn wir uns dazu entschlossen, die bestehenden Lücken an Arbeitskräften mit Gastarbeitern zu schließen, dann müßten wir auch die damit zusammenhängenden Probleme lösen"; s.a. unten S. 294 f.

ZWEITER TEIL: Der Eingliederungsprozeß in Wirtschaft und Gesellschaft der Bundesrepublik - dargestellt am Beispiel der spanischen Zuwanderer

Nach der allgemeinen Darstellung der Wanderungsbewegung und ihrer Probleme soll in diesem zweiten Teil der Eingliederungsprozeß selbst, wie er sich in Wirtschaft und Gesellschaft der Bundesrepublik vollzieht, am Beispiel der spanischen Zuwanderer beobachtet und analysiert werden.

Zugleich sollen Kriterien gewonnen werden, die einem derartigen Prozeß allgemein eigentümlich sind.

Wir gingen dabei von der Überlegung aus, daß der Verlauf jedes Eingliederungsprozesses sowohl vom soziokulturellen Standard derer, die sich eingliedern möchten, von ihren Motiven und von den Maßnahmen, die sie zur Vorbereitung ihres Unternehmens getroffen haben (Kapitel I und II), abhängig sein wird, als auch von den Eigenarten der Aufnahmegesellschaft, von den Möglichkeiten und Chancen, welche sie den Zuwanderern bietet (Kapitel III, IV und 3. Teil).

I. Beschreibung der befragten Gruppe

Die Gruppe der von uns befragten Personen setzt sich zu 92 % aus Männern und zu 8 % aus Frauen zusammen:

Tabelle 32: Die Befragten nach Geschlecht und Familienstand

Familienstand	Männer	Frauen	Insg.
ledig	35	2	37
verheiratet	57	4	61
geschieden	-	2	2
verwitwet	-	-	-
zusammen:	92	8	100

Mehr als die Hälfte (61 %) unserer Befragten (u.B.) sind verheiratet, 2 % sind geschieden, und der Rest (37 %) ist ledig.

Die meisten (96 % u.B.) sind weniger als 45 Jahre alt. Der Altersaufbau der Gruppe entspricht demnach ungefähr dem Altersaufbau der gesamten spanischen Arbeitnehmerschaft in der BRD¹⁾.

Tabelle 33: Die Befragten nach Alter, Familienstand und Geschlecht

Altersgruppen	ledig		verh.		gesch.		insgs.
	M	W	M	W	M	W	
unter 18 Jahre	-	-	-	-	-	-	-
18 bis u.21 Jahre	1	-	-	-	-	-	1
21 bis u.25 Jahre	6	2	-	-	-	-	8
25.bis u.35 Jahre	24	-	24	2	-	-	50
35 bis u.45 Jahre	4	-	31	1	-	1	37
45 und mehr	-	-	2	1	-	1	4
zusammen:	35	2	57	4	-	2	100

Über die Hälfte (58 %) u.B. sind schon über zwei Jahre in der BRD, ein Drittel (33 %) ist ein bis zwei Jahre in Deutschland und nur 9 % sind erst innerhalb des letzten Jahres vor der Befragung in die Bundesrepublik gekommen.

Tabelle 34: Die Befragten nach Geschlecht, Familienstand und nach ihrer bisherigen Aufenthaltsdauer

Aufenthaltsdauer	ledig		verh.		gesch.		insg.
	M	W	M	W	M	W	
weniger als 1 Jahr	5	1	3	-	-	-	9
1 bis unter 2. Jahre	12	1	16	2	-	2	33
2 bis unter 3 Jahre	14	-	36	2	-	-	52
3 und mehr	4	-	2	-	-	-	6
zusammen:	35	2	57	4	-	2	100

Diese Zahlen spiegeln sehr deutlich die allgemeine Tendenz der spanischen Arbeitnehmer, länger als zwei Jahre in der BRD zu bleiben, was wiederum mit der Art ihrer Beschäftigung (die meisten haben eine Dauerbeschäftigung) zusammenhängt.

1) s.oben S. 47

Bei dem Versuch einer Differenzierung des untersuchten Personenkreises dienten uns das soziale Milieu des Herkunftsortes, die Schulbildung und die berufliche Qualifikation als die wichtigsten Merkmale. Herkunftsmilieu, Schulbildung und berufliche Qualifikationen sind zugleich die wirksamsten positiven oder negativen Determinanten der Anpassung. Sie zu kennen, ist daher wichtig für das Verständnis der Ergebnisse, zu denen die vorliegende Analyse (Kapitel III) gelangt.

1. Das soziale Milieu des Herkunftsortes

Die enge Wechselwirkung zwischen Herkunftsmilieu und sozialem Verhalten wird bei jeder Änderung der Lebensverhältnisse mehr oder weniger unterbrochen und muß sich erst neu wieder einspielen. Je freier die Umgebung ist, in die der Mensch ganz plötzlich versetzt wird, je größer also das Milieugefälle, desto schwerer und komplizierter wird dieser Prozeß.

Betrachten wir die Personen unserer Stichprobe hinsichtlich des sozialen Milieus ihrer Herkunftsorte, dann stellen wir fest, daß 68 % der Befragten aus der Landwirtschaft stammen¹⁾. Davon kommen 60 % aus Gegenden, die ihr Gepräge durch den Großgrundbesitz²⁾ erhalten, und 40 % entstammen kleinbäuerlichem Milieu. Das sind Zahlen, welche die Schwierigkeiten der beruflichen und sozialen Eingliederung denen so viele Zuwanderer begegnen, begreiflich erscheinen lassen.

1) Vgl. Tabelle 35

2) Man könnte die Rolle der Großgrundbesitzer, die durchweg dem Adel angehören und sich auf manche überlieferte Privilegien stützen können, in der heutigen spanischen Gesellschaft eine semi-feudalistische nennen. Zwar sind die typischen Formen des Feudalismus, wie sie mit der Einrichtung des Vasallentums verbunden waren, verschwunden. Doch hängen die Landarbeiter wirtschaftlich noch immer völlig von ihrem Grundherrn ab. Die ehemals direkte und personelle Herrschaft des Großgrundbesitzers über seine schollenpflichtige Arbeiterschaft ist zwar abgeschafft, aber seine wirtschaftliche und soziale Überlegenheit, noch gefestigt durch ererbte Vorstellungen patriarchalischer Prägung, hat auch sonst vielfach ein Kazikentum aufrecht erhalten, das indes meistens an die Person des Verwalters oder Unterverwalters übergegangen ist. Daher übt der Großgrundbesitz besonders in den wirtschaftlich unterentwickelten Gegenden bis heute einen starken Einfluß auf die ökonomische und soziale Struktur der Bevölkerung aus. Für weite Gebiete ist der jeweilige Grundherr der alleinige Arbeitgeber; die Existenz ganzer Dörfer hängt ausschließlich von ihm ab. Und da er es vielfach unterläßt, den Mangel an Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten durch Investitionen mit dem Ziel einer verbesserten Nutzung und Bewirtschaftung der Latifundien zu bekämpfen, macht er mit diesem semifeudalistischen System und Agrarmonopol zu seinem Teil auch in der Gegenwart noch die Entwicklung der Landwirtschaft fragwürdig.

Tabelle 35: Das soziale Herkunftsmilieu der Befragten

Wirtschaftssektoren	Gemeindetypen							
	Dorf		Klein- Mittel- stadt		Groß- stadt		Ins- gesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Industrie-Gebiet	4	13	5	15	23	72	32	100 ^{a)}
mit Großindustrie	-	-	2	6	23	72	25	78
mit Kleinindustrie	4	13	3	9	-	-	7	22
Landwirtschafts- gebiet	48	70	13	19	7	10	68	100 ^{b)}
mit Großgrundbesitz	30	44	9	13	2	3	41	60
mit Kleingrundbesitz	18	26	4	6	5	7	27	40

a) Prozentsatz bezogen auf Gesamtzahl (32) der Arbeiter aus Industriegebiet

b) Prozentsatz bezogen auf Gesamtzahl (68) der Arbeiter aus Landwirtschaftsgebiet

Agrarmilieu und dörfliches Milieu sind nicht unbedingt identisch. Nur etwa 70 % derer, die aus der Landwirtschaft stammen, sind zugleich dörflicher Herkunft, 44 % kommen aus Dörfern mit Großgrundbesitz und 26 % aus kleinbäuerlichen Gemeinden. Weitere 19 % stammen zwar aus der Landwirtschaft leben jedoch in kleineren Städten und zwar 13 % in Städten mit Großgrundbesitz und 6 % in solchen mit kleinbäuerlicher Besitzstruktur. Dazu gehören auch Städte wie Alicante, Córdoba, Zamora, in denen sich allerdings - vor allem unter dem Einfluß des Fremdenverkehrs - die Lebensverhältnisse bereits merklich gebessert haben. Eine Minderheit schließlich von ca. 10 % stammt aus den Vororten der Großstädte Madrid, Barcelona, Bilbao etc., soweit diese noch eine agrarische Wirtschaftsstruktur aufweisen. Das sind alles in allem 68 % unserer Befragten. Der Rest (32 %) entstammt teils dem Milieu der Kleinindustrie (22 %; sie kommen etwa zu gleichen Teilen aus Dörfern und aus kleineren bzw. mittleren Städten), teils dem der Großindustrie (78 %). Die meisten Angehörigen der letzteren Kategorie (72 %) sind Großstädter, und nur 6 % kommen aus kleineren Städten. Sicherlich dürften die Leute aus dem großindustriellen Großstadtmilieu am besten von allen Befragten auf die Eingliederung in den Wirt-

schaftsprozesse der Bundesrepublik vorbereitet sein. Dennoch haben auch sie ihre Schwierigkeiten, sich dem Arbeitsrhythmus und dem Lebensstil der Gastgesellschaft anzupassen.

Das Ergebnis dieser Übersicht ist, daß 72 % u.B. herkunftsmäßig zur Landbevölkerung¹⁾ zu rechnen sind, das heißt, sie stammen aus der Landwirtschaft bzw. aus Dörfern mit Kleinindustrie. Nur 28 % sind genuine Städter aus städtischem und zugleich industriellem Milieu. Bei der Mehrzahl u.B. ist folglich eine starke Differenz festzustellen zwischen dem Milieu, dem sie entstammen, und dem Milieu des Gastlandes.

2. Schulbildung

Entscheidende Bedeutung für die Chancen der beruflichen und sozialen Eingliederung u.B. in die Gastgesellschaft kommt neben dem soziokulturellen Milieu, dem sie entstammen, der Schulbildung zu, die sie in ihrer Heimat erhalten haben. Die Antworten auf unsere diesbezüglichen Fragen ergaben, daß 10 % der Befragten überhaupt keine Schule besucht hatten, während die Schulbildung in 39 % Fällen mehr oder weniger unzureichend war; 44 % davon waren nur 1-3 Jahre zur Schule gegangen und 56 % nur 4-7 Jahre.

Tabelle 36: Die Schulbildungsstruktur der Befragten

	abs.	%
Keine Schulbildung	10	100
Unterbildung	39	100
darunter: 1-3 Jahre Schulbesuch	17	44
4-7 Jahre Schulbesuch	22	56
Normalbildung (8 Jahre Schulbesuch)	34	100
Weiterbildung	17	100
darunter: Gewerbeschule	6	35
Gymnasium	9	53
Hochschule	2	12
zusammen:	100	100

1) Betrachtet man den Aufbau der fixierten spanischen Agrargesellschaft näher, so lassen sich zunächst zwei Schichten voneinander unterscheiden, eine gebundene, abhängige Schicht im Herrschaftsbereich der Großgrundbesitzer, bestehend aus Verwaltern und Unterverwaltern einerseits sowie Lohnarbeitern andererseits, und eine unabhängige Schicht von Grundeigentümern und Pächtern, eine Schicht, die sehr reiche

Die meisten von denen, die überhaupt nicht zur Schule gegangen sind, dürften echte Analphabeten sein. Ferner ist mit einer gewissen Anzahl von Rückfall-Analphabeten zu rechnen, die nur vorübergehend die Schule besucht und seither das Lesen und Schreiben wieder verlernt haben.

Die Mangelhaftigkeit des hier zutage tretenden Schulbildungsniveaus erklärt sich aus der bereits erwähnten vorwiegend ländlichen Herkunft der Befragten. Durch diese wird eine Bauern- und Häuslermentalität konserviert, die trotz allgemeiner Schulpflicht keine Bedenken hat - und sich solche wohl auch nicht leisten könnte - die Arbeit der Kinder frühzeitig einzusetzen, und die den Erfolg der Ernte weit höher einschätzt als den Wert einer soliden Schulausbildung. Eine Normalbildung mit 8jährigem Schulbesuch erhielten 34 % u.B. und 17 % hatten die Gelegenheit zu einer Weiterbildung. 35 % der Weitergebildeten hatten eine Gewerbeschule, 53 % ein Gymnasium und 12 % eine Hochschule besucht.

Bei unseren Gesprächen mit Personen dieser letzteren Gruppe wurde recht deutlich sichtbar, daß und warum sie es wesentlich leichter hatten als die übrigen Befragten¹⁾, sich der neuen Umwelt anzupassen. Von Anfang an hatten sie sich weniger schwer getan, die deutschen Sitten und Lebensgewohnheiten zu tolerieren. Ihre bessere Kenntnis der vielfältigen Organisationsmöglichkeiten des sozialen Lebens vergrößerte ihre Bereitschaft und zugleich ihre Fähigkeit, das Anderssein der Gastgesellschaft nicht nur hinzunehmen, sondern es darüber hinaus von seinen historischen, sozialen, wirtschaftlichen und mentalen Voraussetzungen her zu verstehen.

und arme Leute zugleich umfaßt. Da sind auf der einen Seite die Großgrundbesitzer, die entweder selbst oder durch ihre Verwalter eine Vielzahl von Lohnarbeitern dirigieren, und auf der anderen Seite die selbständigen Kleinbauern und Pächter, die ihr Landgut allein oder mit ihrer Familie bewirtschaften.

- 1) Trotz des unzureichenden Schulbildungsniveaus war aber im allgemeinen eine relativ große geistige Aufgeschlossenheit zu registrieren. Das dürfte auf jene positive Selektion zurückzuführen sein, die man bei so vielen Auswanderungsbewegungen beobachten kann.

3. Berufliche Ausbildung

Nicht nur die Schulbildung des Zuwanderers, sondern auch der in der Heimat erlernte Beruf bzw. die dort ausgeübte Erwerbstätigkeit haben einen großen Einfluß auf den Verlauf seiner Eingliederung in die Gastgesellschaft; die Berufsausbildung bestimmt den Stand seiner Fertigkeiten und damit letzten Endes auch die sozioökonomische Position, die er erreichen kann. Das Urteil über seine Lage und seine Zufriedenheit werden davon abhängen, ob er diese Position erreicht und ob er seiner Eignung und seinem Wissen gemäß eingesetzt wird oder nicht.

Was die berufliche Struktur der von uns befragten Gruppe betrifft, so haben wir zunächst eine Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen vorgenommen und anschließend eine solche nach der Stellung im Beruf.

Übersicht 37: Heimatbeschäftigung der Befragten nach Wirtschaftsbereichen und Berufsstand

Bezeichnung	Insgesamt
Landarbeiter	30
Industriearbeiter	19
darunter: Maschinen-Monteur	2
Elektro-Schweißer	1
Kupferschmied	1
Dreher	5
Elektro-Ingenieur	1
Lackierer	2
Gasinstallateur	1
Gießerei-Modellierer	1
Feilenmonteur	1
Manufakturzeichner	1
Schmied	1
Metallhilfsarbeiter	1
Bergbauarbeiter	1

Handwerker	25
darunter: Töpfer	3
Glasschnitzer	1
Gipsbrenner	1
Maler	1
Buchdrucker	1
Steindrucker	1
Tischler	1
Schreiner	3
Laubsäger	1
Bäcker	1
Damenschneiderin	2
Schuhmacher	1
Maurer	6
Estrichleger	1
Bauhilfsarbeiter	1
Arbeiter in Dienstleistungsberufen	10
darunter: Verkäufer	3
Chauffeur	2
Briefträger	1
Kellner	2
Krankenpfleger(in)	2
Beamte und Angestellte	9
darunter: Beamte (Militär u. Verwaltung)	5
Dolmetscher	1
Buchhalter	1
Büroangestellte	2
Selbständige	2
darunter: Eis-Fabrikant	1
Cafe-Besitzer	1
Nicht-Erwerbstätige	5
darunter: Hausfrau	3
Abiturient	2
zusammen	100

Bei der Differenzierung nach Wirtschaftsbereichen ergibt sich, daß 30 % unserer Befragten in der Heimat als Landarbeiter beschäftigt gewesen waren¹⁾. Weitere 25 % übten eine handwerkliche Tätigkeit aus. Sie erlernten ihren Beruf in der Regel durch Arbeit in einer Werkstatt. Eine Berufsschule, wie das in der BRD üblich ist, haben die wenigsten besucht²⁾. Nimmt man beide Gruppen zusammen

1) Vgl. Tabelle 37

2) Das klassische System der Kombination von Betriebslehre und berufsbildender Schule ist in Spanien zwar bisher noch nicht allgemein verbreitet, wird aber angestrebt.

dann sind das 55 % u.B., die entweder keinen Beruf erlernt haben oder deren Ausbildung zwar für die Erfordernisse wenig industrialisierter Gebiete ausreicht, nicht jedoch für die eines industriellen Wirtschaftsraumes nach der Art der Bundesrepublik. Ihre berufliche Eingliederung in den Produktionsprozeß der BRD ist daher oft mit Schwierigkeiten verbunden wie wir später sehen werden.

Leichter haben es diejenigen, die, wie 19 % u.B., schon in Spanien als Industriearbeiter beschäftigt waren; einer war Bergarbeiter, die anderen kamen alle aus der Metallbranche. Doch auch sie haben ihre Anpassungssorgen, weil sie sich vielfach auf andere Arbeitsmethoden umstellen müssen. Weitere 10 % u.B. waren in Dienstleistungsberufen tätig. Personen dieser Kategorie haben meistens wenig Aussicht, den Beruf, den sie erlernt haben, im Ausland ausüben zu können, denn ihnen fehlen in der Regel die dafür erforderlichen Sprachkenntnisse. Das gilt ebenso für die Beamten und Angestellten (9 % u.B.), sofern es sich nicht gerade um Dolmetscher handelt. 5 % u.B. - teils Hausfrauen, teils Abiturienten ohne weitere Berufsausbildung - waren in Spanien nicht berufstätig. Der Rest (2 % u.B.) bestand aus ehemals selbständigen Geschäftsleuten.

Die Aufgliederung der von uns befragten Gruppe nach der Stellung im Beruf führte zu dem Ergebnis, daß 49 % u.B., also fast die Hälfte, in der Heimat eine qualifizierte Berufstätigkeit ausgeübt hatten, nämlich 24 (49 %) im Handwerk und 17 (35 %) in der Metallindustrie, die übrigen in qualifizierten Dienstleistungsberufen 7 (14 %) und im Bergbau 1 (2 %). Dann folgen die Hilfsarbeiter (35 % u.B.). Sie kommen vorwiegend aus der Landwirtschaft (86 %) einige waren Verkäufer ohne besondere Qualifikation (8 %), andere arbeiteten im Baugewerbe oder in der Metallindustrie (6 %). Übrig bleiben 16 % u.B. Etwa die Hälfte davon waren Beamte (78 %) bzw. Büroangestellte (22 %). 5 % u.B. waren nicht

erwerbstätig und 2 % waren selbständig.

Die Konsequenzen dieser Berufsstruktur für den Prozeß der Anpassung und Eingliederung werden wir im 3. Kapitel behandeln.

II. Die Auswanderung - Motive und Vorbereitung

Herkunftsmilieu, Schulbildung und berufliche Ausbildung sind zwar wichtige, aber nicht die einzigen Determinanten der Anpassung und Eingliederung. Einen gewissen Einfluß auf den Erfolg oder Mißerfolg der Eingliederung haben auch die Vorbereitung und die Motivation der Auswanderung. So fragten wir nach den Vorstellungen, die man vor der Auswanderung von der Bundesrepublik hatte und ob sich diese in der Zwischenzeit geändert haben; ferner nach den Informationsquellen über die Arbeits- und Lebensbedingungen in der BRD und nach dem Verhältnis der mitgebrachten Informationen zu der im Gastland erlebten Realität sowie nach der Art und Weise, wie die Auswanderung zustande kam, welche Gründe man hatte, auszuwandern und was man sich davon versprach. Das Ergebnis dieser Fragen soll im folgenden erläutert werden.

1. Das Deutschlandbild

Für die Begegnung mit einem fremden Land sind die Vorstellungen, die man mitbringt - mögen sie nun richtig oder falsch sein -, bedeutsam. Erwartungen und Fehlerwartungen haben ihre Folgen.

Insgesamt geben 68 % u.B. an, früher ein a n d e r e s Bild über die BRD gehabt zu haben¹⁾. Nach den Gründen für ihre Meinungsänderung gefragt, antworten etwa zwei Drittel von diesen (63 %), sie hätten im Kontakt mit den Deutschen Enttäuschungen erlebt. Sie hätten geglaubt, die Deutschen seien sehr höflich und liebenswürdig und würden

1) Vgl. Tabelle 38

gerade den Spaniern eine ganz besondere Freundschaft entgegenbringen. Im Gegensatz dazu sind 6 % überrascht von der Höflichkeit und Freundlichkeit der Deutschen, nachdem sie sie zuvor für 'ungesellig' und 'maschinenhaft' gehalten hatten. 16 % glaubten, daß die Deutschen überdurchschnittlich intelligent seien, sind aber jetzt zu der Überzeugung gekommen, daß diese Vorstellung als übertrieben anzusehen sei. Die Spanier seien nicht minder intelligent als die Deutschen, so resümieren sie ihre Erfahrungen.

Tabelle 38 Bild der Befragten über die BRD vor und nach der Auswanderung

	abs.	%
<u>Anderes Bild</u>	68	100 ^{a)}
darunter:		
a) Ich glaubte, daß die Deutschen höflich, herzlich und spanischfreundlich seien	43	63
b) Ich glaubte, daß die Deutschen ungesellig u.maschinenhaft seien	4	6
c) Ich glaubte, daß die Deutschen überdurchschnittlich intelligent seien	11	16
d) Enttäuschung bezüglich Lohn, Steuern,Lebenskosten bzw. Unterkunft	7	10,5
e) Ohne Spezifizierung	3	4,5
<u>Gleiches Bild</u>	27	100 ^{b)}
darunter:		
f) Hoher Lebensstandard und gute Verdienstmöglichkeiten	21	78
g) Die Deutschen sind höflich, ehrlich und intelligent	5	18,5
h) Die Deutschen haben einen harten u. strengen Charakter	1	3,5
<u>Kein Bild</u>	5	100
<u>Total</u>	100	100

a) Prozentsatz bezogen auf Gesamtzahl 68,derer die ein anderes Bild haben.

b) Prozentsatz bezogen auf Gesamtzahl 27, derer die das gleiche Bild haben.

Weitere 11 % haben Enttäuschungen mehr wirtschaftlicher Art erlebt. Die einen sind über ihren Verdienst enttäuscht,

die anderen sind unangenehm überrascht, soviel Steuern zahlen zu müssen, und wieder anderen sind die Lebenshaltungskosten zu hoch oder die Unterkünfte nicht gut genug. Die übrigen Enttäuschten (rd. 5 %) wissen nicht recht zu sagen, inwiefern die Realität von ihren ursprünglichen Vorstellungen abweicht. Alle - positiv oder negativ - Enttäuschten aber stellen, wie schon gesagt, die überwiegende Mehrheit, nämlich 68 % u.B., dar.

Der Rest behauptet, gar kein Urteil (5 % u.B.) über die BRD und die Deutschen gehabt zu haben oder sein Urteil nicht geändert zu haben (27 % u.B.). Für die überwiegende Mehrheit der letzteren (78 %) stand im Mittelpunkt ihrer Vorstellungen der hohe deutsche Lebensstandard und die guten Verdienstmöglichkeiten in der BRD. Es ist verständlich, daß so geartete Urteile vielfach weiter gefestigt wurden. Daneben konsolidierten rd. 18 % ihre Überzeugung von der Höflichkeit, Ehrlichkeit und Intelligenz der Deutschen. Aber auch das gab es, daß sich die Deutschen als ebenso hart und streng erwiesen, wie man sie sich vorgestellt hatte (rd. 4 %).

Geschichtlich gesehen, bestanden zwischen Spaniern und Deutschen meist enge und freundschaftliche Beziehungen¹⁾. Ein Nachklang dieser historischen Entente cordial ist noch zu spüren in der besonderen Gastfreundschaft, welche man den Deutschen nach wie vor in Spanien entgegenbringt. Man

1) Aus der umfangreichen Literatur der deutsch-spanischen Beziehungen sei hier besonders hingewiesen auf: Finke, Heinrich, *Acta Aragonensia*, 3 Bde, Berlin u. Leipzig 1908/22; Schreiber, Georg, *Deutschland und Spanien. Volkskundliche und kulturkundliche Beziehungen. Forschungen zur Volkskunde*, Hrsg. v.G.Schreiber, Heft 22/24, Düsseldorf 1936; Vincke, Johannes, *Die Begegnung des Deutschen und des Spaniers im 14.Jh.*, in: *Freiburger Universitätsreden*, NF Heft 12, Freiburg i.Br. 1951. Derselbe, zu den Anfängen der deutsch-spanischen Kultur- und Wirtschaftsbeziehungen, in: *Gesammelte Aufsätze zur Kulturgeschichte Spaniens*, Bd.14, Münster i.W.1959, S.111-182. Derselbe, *Die Universität Freiburg und ihre spanischen Beziehungen*, in: *Freiburger Universitätsblätter*, Hefte 9 u.10, Freiburg i.Br.1965; Juretschke, Hans, *Die Anfänge der modernen deutschen Historiographie über Spanien (1750-1850)*, in: *Festschrift für Johannes Vincke*, Bd. 2, Madrid 1963, S.867-923.

schätzt ihr technisches Talent und man bewundert den raschen Wiederaufbau Deutschlands nach dem 2. Weltkrieg. Arbeitsamkeit, Pünktlichkeit und Höflichkeit hat man in Spanien schon immer für deutsche Volkseigenschaften gehalten. Wer die psychische Genese solcher 'Urteile' kennt, der weiß allerdings auch, daß sie, sobald die Berührung enger und alltäglicher wird, keinen Bestand haben können. Die Realität der Deutschen am Arbeitsplatz, in der Freizeit oder als Nachbarn und Vermieter hat alle falschen Erwartungen schnell widerlegt. Vorurteile- auch positive - sterben aber nur langsam. Die meisten Enttäuschten halten deshalb daran fest, daß die Deutschen früher einmal die an ihnen gepriesenen Eigenschaften tatsächlich besessen hätten. Daß das heute nicht mehr der Fall ist, führen sie auf die Erschütterungen des 2. Weltkrieges zurück. Heute ist das zwischenmenschliche Verhalten der Deutschen in ihren Augen durch Materialismus und Egoismus gekennzeichnet, wobei sie gerade noch gestatten, daß man dieses Urteil unter Hinweis auf ihren Mangel an anderwertigen Kontakten einschränkt auf die Menschen, mit denen sie am Arbeitsplatz in Berührung kamen.

Daß Vorurteile, seien sie nun positiv oder negativ, zu-rechtgerückt werden, ist kein Unglück. Noch besser wäre es jedoch, wenn diese Aufklärungsarbeit schon in der Heimat geleistet würde. Es gibt ohnehin noch negative Enttäuschungen genug, die nicht zu vermeiden sind und die den Prozeß der Anpassung allein ausreichend belasten. Man sollte in der Heimat daher nicht nur Aufklärungsarbeit leisten über die Lebensbedingungen im Aufnahmeland, sondern auch über Mentalitätsunterschiede und über andere Verschiedenheiten zwischen den nationalen Kulturen. Andererseits wäre es nicht minder wünschenswert, wenn sich die einheimische Bevölkerung in Zukunft mehr als bisher bereit zeigen würde, den Ausländern mit Verständnis entgegenzukommen. Mitunter spürt man im Gespräch mit deutschen Arbeitern noch so etwas wie Konkurrenzangst, als würde ihr Lebensstandard durch die

Anwesenheit so vieler Ausländer bedroht. Diese Reaktion ist nicht neu. Schon nach 1871, zur Zeit der Ost-West-Wanderung, "finden wir immer wieder den Hinweis auf den Lohn-
druck durch das Auftreten der ausländischen Arbeitnehmer".¹⁾
Es muß darauf abgezielt werden durch eine Unterrichtung über die wirtschaftlichen Zusammenhänge diese Mißverständnisse aufzuklären. Viele müssen es auch noch lernen, die volle lohnmäßige Gleichstellung der ausländischen Arbeitnehmer nicht nur hinzunehmen, sondern sie bewußt zu bejahen als Garantie einer allgemeinen Freizügigkeit aller europäischen Arbeitnehmer, die ja eine Illusion wäre, wenn der Ausländer nicht überall den gleichen Anspruch auf soziale Sicherheit und freie Wahl des Arbeitsplatzes - und dazu gehört auch der gleiche Lohn für die gleiche Arbeit - hätte wie die jeweilige einheimische Bevölkerung selbst.

Daß die Mißverständnisse durch Aufklärungsarbeit bei den Ansässigen²⁾ und Zuwanderern zugleich beseitigt würden, wäre gerade deshalb so notwendig, weil man ansonsten Maßnahmen genug getroffen hat, jede Ausbeutung und Diskriminierung zu vermeiden - ganz im Gegensatz zu früheren Zeiten, als man einen Hauptvorteil der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer darin sah, daß sie in Perioden guter wirtschaftlicher Konjunktur nach Bedarf zur Verfügung standen (man 'bezog' oder 'importierte' sie, wie das damals hieß) und in Perioden schlechter Konjunktur schnell wieder abgeschoben werden konnten. Sie galten als 'Konjunkturpuffer'.³⁾

Heute sind die Verhältnisse anders; das zeigt sich auch in der vorliegenden Untersuchung. Nur 7 % der Befragten behaupten, eine materielle Enttäuschung erlebt zu haben, wobei besonders hervorzuheben ist, daß insgesamt 44 % der Befragten als Touristen in die BRD einreisten, d.h. ohne jeglichen Arbeitsvertrag und damit ohne vorherige Sicherung. Das

1) Stirn, H., a.a.O. S.32

2) Durch die Bereitschaft der deutschen Bevölkerung zur gastlichen Aufnahme der Ausländer würde sich ihr Deutschlandbild nicht unwesentlich danach ausrichten. (s.dazu: Montanella, Indro, Wie uns die anderen sehen (III) -Italien. Nationalistisch, satt, geistlos..., in: Die Zeit, 8.1.1965, Nr.2.

3) Stirn, H., a.a.O., S.31f.: "Der Versuch, mit dem polnischen Element zu einem Ausgleich zu kommen oder aber es

Beispiel zeigt, wie wirkungsvoll die arbeitsrechtliche Gleichstellung¹⁾ der ausländischen Arbeitnehmer sich allenthalben ausgewirkt hat. So gesehen, bestehen tatsächlich die günstigsten Voraussetzungen für die Pläne derjenigen Europäer, welche die gegenwärtigen Wanderungsbewegungen für die künftige Einigung Europas fruchtbar machen möchten.

2. Informationsquellen über die Arbeits- und Lebensbedingungen in der BRD

Nicht nur das allgemeine Bild, das sich der Zuwanderer von dem voraussichtlichen Gastland und seinen Bewohnern macht, sondern auch der Inhalt der ersten Informationen über die Arbeits- und Lebensbedingungen in diesem Lande haben einen beträchtlichen Einfluß auf Art und Verlauf des späteren Anpassungsprozesses.

Auf der Suche nach den wichtigsten Quellen ihrer Informationen über die Arbeits- und Lebensbedingungen in der BRD gaben 68 % der Befragten zur Antwort, sie wären hauptsächlich durch Bekannte informiert worden²⁾. Nur 12 % nannten eine offizielle Stelle des Instituto. 9 % der Befragten bezogen ihre Informationen vor allem von Verwandten und 6 % aus Büchern und Zeitschriften. Der Rest war überhaupt nicht informiert. Demnach sind Bekannte und Verwandte für 77 % u.B. die wichtigsten Informanten gewesen. Diese waren selbst als Arbeitnehmer in der BRD tätig oder gerade zurückgekehrt und berichteten brieflich bzw. während eines Heimaturlaubs über ihre Eindrücke und Erfahrungen.

Nur 12 % hingegen nannten als wichtigste Informationsquelle das Instituto. Diese hohe Differenz zwischen dem Anteil der Information durch Bekannte und dem jener durch

in den Volkskörper aufzunehmen, zu einer neuen Einheit zu finden, ein Prozeß, wie er in den Vereinigten Staaten von Nordamerika geschehen ist und sich heute noch vollzieht, wurde leider nicht gemacht. Als Ergebnis dieser inkonsequenten Politik gab es von da ab in Deutschland zwei polnische Fragen, eine alte im Osten und eine neue im Westen".

1) Vgl. 1. Teil, Kapitel IV. S. 81

2) Vgl. Tabelle 39

offizielle Stellen (Institute und Deutsche Kommission) fällt hier besonders auf, vor allem wenn man bedenkt, daß mehr als die Hälfte der Befragten (56 %) über diese Stellen ausgewandert sind¹⁾.

Daraus ergibt sich, daß die genannten Institutionen wie auch die Konsulate noch sehr viel zu leisten haben, um die Auswanderer über die Informationsmöglichkeiten bei diesen Stellen genügend zu unterrichten.

3. Das Verhältnis zwischen den im Heimatland erhaltenen Informationen und der im Gastland erlebten Realität

Durch die an die spanischen Arbeitnehmer gerichtete Frage, ob sie ihrer Meinung nach richtig bzw. nur teilweise richtig oder gar falsch über die Arbeits- und Lebensbedingungen in der BRD informiert worden seien, suchten wir zu erfahren, wie die Befragten selbst die erhaltenen Informationen bewerteten.

Über die Hälfte der Befragten (60 %) geben an, ihre Informationen seien richtig gewesen²⁾; sie hätten sie durch ihre Erfahrungen im Gastland bestätigt gefunden. Doch bezieht sich diese Aussage zur Hauptsache nur auf sachlich nachprüfbare Gegebenheiten. Es wird also bspw. verneint, daß man in materieller Hinsicht enttäuscht worden sei. 29 % der Befragten behaupten, ungenügend informiert worden zu sein. Sie haben zum Teil auch mangelhafte Auskünfte über die Wohnungs- und Lohnverhältnisse - insbesondere den Unterschied zwischen Brutto- und Nettolohn - erhalten.

Wie die Dinge aber im Bereich der persönlichen Begegnung mit den Einheimischen und ihrer nationalen Kultur liegen, das wird durch diese Frage nach der Richtigkeit der Infor-

1) Vgl. Tabelle 39

2) Ebenda

mation nur wenig berührt. In dieser Hinsicht verweisen sie vor allem auf ihrer Meinung nach unrichtige oder irreführende Informationen über den Charakter, die Mentalität und die Arbeits- und Lebensgewohnheiten der deutschen Bevölkerung. Nur 6 % der Befragten bewerten ihre Informationen als ausgesprochen falsch; sie sind sowohl hinsichtlich der materiellen Bedingungen als auch hinsichtlich der menschlichen Umgebung enttäuscht.

Tabelle 39: Informationsbewertung, Informationsquellen und Auswanderungswege

Bewertung	Quellen und Wege											
	Bekannte				Verwandte				Zeitschriften und Bücher			
	DK	%	Tou-rist	%	DK	%	Tou-rist	%	DK	%	Tou-rist	%
1. richtig	24	63	14	64	3	8	6	27	1	3	2	9
2. teilweise richtig	10	83	16	94	-	-	-	-	2	17	1	6
3. falsch	4	67	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. keine	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
zusammen:	38	-	30	-	3	-	6	-	3	-	3	-

	Instituto				Keine				Insgesamt		Total
	DK	%	Tou-rist	%	DK	%	Tou-rist	%	DK ^{a)}	Tourist ^{a)}	
1.	10	26	-	-	-	-	-	-	38	22	60
2.	-	-	-	-	-	-	-	-	12	17	29
3.	2	33	-	-	-	-	-	-	6	-	6
4.	-	-	-	-	-	-	5	100	-	5	5
zus.	12	-	-	-	-	-	5	-	56	44	100

a) Prozentzahl bezogen auf diese Randsummen DK (Deutsche Kommission) bzw. Tourist

Von denen, die richtig informiert wurden (60 % u.B.), hatten fast zwei Drittel (63 %) ihre Informationen durch Bekannte erhalten, der Rest durch das Instituto (17 %) bzw. durch Verwandte (15 %) oder aus Büchern und Zeitschriften (5 %).

Soweit ungenügende Informationen vorlagen (29 % u.B.), stammten diese fast immer von Bekannten (90 %) und nur in wenigen Fällen (10 %) aus Büchern oder Zeitschriften. Von den ausgesprochen falsch Informierten (6 % u.B.) behaupteten 67 % ihre Informationen von Bekannten, 33 % sie vom Instituto erhalten zu haben.

Von den richtig informierten (60 % u.B.) sind fast zwei Drittel (63 %) durch Vermittlung der DK, die übrigen (37 %) auf eigene Faust als Touristen in die BRD eingereist. Von diesen gut informierten Touristen (22 % u.B.) erhielten fast zwei Drittel (64 %) ihre Informationen von Bekannten; die übrigen wurden entweder durch Verwandte (27 %) informiert, oder sie suchten sich ihre Informationen aus Büchern und Zeitschriften (9 %) zusammen.

Diejenigen unserer Befragten, die ungenügend informiert waren (29 %), wanderten 59 % als Touristen und 41 % über die DK aus. Die Touristen hatten ihre Informationen fast alle von Bekannten bezogen (94 %), der Rest aus Büchern und Zeitschriften (6 %). Aber auch diejenigen, die über die DK auswanderten (41 %), ließen sich überwiegend von Bekannten informieren (83 %) und nur 17 % bezogen ihre Informationen aus Büchern und Zeitschriften. Keiner nahm die Auskünfte des Instituto in Anspruch.

Von 68 Informationen, die durch Bekannte erteilt wurden, waren also laut Umfrage 30 (44 %) falsch oder mangelhaft. Leider hatte sich die Mehrheit unserer Befragten durch Bekannte beraten lassen. Nur 27 % u.B. bezog ihre Informationen aus anderen und - wie die Statistik zeigt - zuverlässigeren Quellen.

Der kleine Teil (6 % u.B.), der sich als schlecht informiert bezeichnete, bestand ausschließlich aus Personen, welche über die DK ausgewandert waren. Zwei Drittel davon sagten, sie hätten ihre Informationen durch Bekannte erhalten, die übrigen ließen sich durch das Instituto beraten. Doch ist diese angebliche Fehlinformation durch das Instituto haupt-

sächlich auf Mißverständnisse seitens der betreffenden Personen selbst zurückzuführen; die Angaben des Instituto über die Lohnverhältnisse in der BRD, über Brutto- und Nettoverdienste etc. waren durchaus richtig, wurden jedoch falsch interpretiert¹⁾. Die Chance, richtig informiert zu werden, ist zweifellos am größten, wenn es sich um Auskünfte handelt, die gewissermaßen in den Bereich der exakten Daten fallen. Über die vorhandenen Unterkünfte, den Lebensstandard sowie über die Lohn- und Steuerverhältnisse eines fremden Landes stehen den auskunftgebenden Behörden jederzeit derartige Zahlenangaben zur Verfügung. Schwieriger freilich ist es, Auskünfte zu erteilen über die sonstigen Gegebenheiten des voraussichtlichen Arbeitslandes. Über das sozio-kulturelle Milieu eines Landes, die charakterlichen und geistigen Besonderheiten seiner Bewohner und über deren Lebensgewohnheiten lassen sich nur schwer genaue Angaben machen; zumindest ist man nicht sicher, ob die Angaben auch so verstanden werden, wie sie gemeint sind. Doch wird im allgemeinen, wie die vorliegende Untersuchung zeigt, eine objektive und sachlich richtige Darstellung der im Gastland herrschenden Arbeits- und Lebensbedingungen eher noch von amtlichen Stellen zu erhalten sein als von privater Seite.

4. Auswanderungswege nach der Bundesrepublik Deutschland

Auf die Vorteile, die eine Regelung der künftigen Arbeitsverhältnisse sowie eine Lösung des Unterkunftsproblems noch in der Heimat des Auswanderers für den positiven Verlauf des Anpassungsprozesses im Gastland mit sich bringt, wurde schon hingewiesen. Der offizielle Auswanderungsweg bedeutet somit bereits einen ersten Schritt zumindest auf dem Wege zur Eingliederung in die Wirtschaft und Gesellschaft des Aufnahmelandes.

Diesen Weg aber haben 44 % u.B. nicht gewählt, sondern sind auf eigene Faust in die BRD eingereist²⁾. Oftmals wurden sie

1) s.a.unten S.139

2) Vgl.Tabelle 39

dabei, wie wir gesehen haben, durch Informationen verlockt, die sie von Bekannten erhielten oder die sie sich durch die Lektüre von Büchern und Zeitschriften verschafft hatten und die sich später nicht selten als falsch erwiesen. Sie begründen ihr Verhalten meistens damit, daß sie "keine Zeit verlieren wollten" oder daß sie befürchtet hätten, von den offiziellen Stellen nicht angenommen zu werden. Einige dieser 'Touristen' (rd. 14 %) kamen freilich auf direkte Empfehlung von Familienangehörigen, die bereits in der BRD ansässig waren. Sie hatten also einen gewissen Grund, sich gesichert zu fühlen.

Die Mehrheit, 56 % der Befragten, wählte den offiziellen Weg der Auswanderung über die DK. Wer sich durch die DK vermitteln läßt, der reist mit einem bereits für die Dauer eines Jahres abgeschlossenen Arbeitsvertrag in die BRD ein. Das ist an sich die beste Regelung; doch auch sie muß problematisch erscheinen, sobald es - was immer wieder vorkommt - am und über den Arbeitsplatz zwischen den Vertragsparteien aus irgendwelchen Gründen zu Meinungsverschiedenheiten kommt. Dann werden die Verträge zu einer Art Gefängnis für die Betroffenen. Die Arbeitsämter haben in dieser Hinsicht schon reiche Erfahrungen gesammelt und kennen die Nachteile des offiziellen Vermittlungsverfahrens. Bei ihnen häufen sich die Klagen sowohl von seiten der Arbeitnehmer als auch von seiten der Arbeitgeber¹⁾. Unseres Erachtens sollte man den Bewerbern daher die Möglichkeit geben, die Arbeitsbedingungen an Ort und Stelle kennenzulernen. Es wäre zu prüfen, ob man es nicht so einrichten könnte, daß sich der Arbeitnehmer erst nach einigen Monaten Betriebszugehörigkeit, wenn er über die Anforderungen der Arbeit im Bilde ist, entscheiden müßte, welche Verpflichtungen er hinsichtlich seines weiteren Verbleibens im Betrieb eingehen möchte²⁾.

- 1) Oftmals gelingt es den Arbeitsämtern, Abhilfe zu schaffen und den Streit zwischen den Vertragspartnern zu schlichten, indem sie dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsplatz und dem Arbeitgeber eine andere Arbeitskraft vermitteln, so daß ein Vertragsbruch vermieden wird. Gelingt eine derartige Regelung jedoch nicht, dann muß das Arbeitsgericht den Streit entscheiden (s. auch die Ausführungen auf S. 82).
- 2) Abadan stellt bei der Untersuchung dieser Frage fest, daß

Da erfahrungsgemäß die Anwerbungs- und Vermittlungsformalitäten eine Warteperiode von zwei bis drei Monaten betragen, bedeutet dies für viele ein finanzielles Problem. Denn sie haben die bisherige Arbeitstätigkeit aufgegeben in der Hoffnung, bald ausreisen und ein neues Arbeitsverhältnis eingehen zu können. Die zuständigen Stellen sollten daher nach Wegen suchen, wie das Vermittlungsverfahren vereinfacht und beschleunigt werden könnte.

Obwohl es zu wünschen wäre, daß sich die auswanderungswilligen Arbeitnehmer durch die amtlichen Stellen beraten und unterstützen ließen, soll dies jedoch keine Zwangsmaßnahme werden. Arbeitnehmer, die auf eigene Faust auswandern, sollten daher nicht in ihre Heimat zurückgewiesen werden, soweit sie arbeitsfähig und Arbeitsmöglichkeiten für sie vorhanden sind.

Gerade hier ist eine Zusammenarbeit der Betreuungsstellen mit den Behörden der Grenz- bzw. Ausländerpolizei und der Arbeitsämter notwendig, um den arbeitssuchenden Menschen am besten zu helfen.

"gegenüber der 44 % der türkischen Arbeiter, die mit der Einhaltung der Bestimmungen der Arbeitsverträge zufrieden sind, 34 % meinen, für sie hätten die Verträge überhaupt keinen Wert. Bei den meisten Beschwerden über die Arbeitsverträge handelt es sich um Konflikte über die Lohnfragen und über die Natur der Arbeit. Da die Arbeiter fast keinen Begriff von 'Akkord- und Gruppenakkordsystem' besitzen und ihnen beim Unterschreiben des Vertrages keinerlei ausreichende Auskünfte gegeben werden, vertreten sie die Auffassung, es handle sich um einen Mißbrauch ihrer Rechte. Die türkischen Arbeiter erwarten, daß entweder vom Dolmetscher (25 %) oder vom Personalchef die Einhaltung der Vertragsbestimmungen kontrolliert wird. Aus dieser Tatsache geht hervor, daß die türkischen Arbeiter nicht wissen, wer ihre beruflichen Interessen normalerweise wahrnimmt." (vgl. Abadan, N. Studie über die Lage und die Probleme der türkischen Gastarbeiter in der BRD, Staatliches Planungsamt, Manuskript, Ankara 1964, S.5)

5. Gründe und Wünsche bei der Auswanderung

Wer die Anpassungsbereitschaft der ausländischen Arbeitnehmer richtig beurteilen und Verständnis für ihr Verhalten gewinnen will, der muß vor allen Dingen nach den Beweggründen ihrer Zuwanderung und nach ihren Wünschen und Hoffnungen fragen. Wie groß im übrigen der Einfluß der Anpassungsbereitschaft auf die Chancen der Seßhaftwerdung ist, das braucht hier nicht besonders betont zu werden. Allerdings sind für die Seßhaftwerdung auch noch andere Faktoren bestimmend. Günstige oder ungünstige Verhältnisse z.B. reichen ganz allein aus, den Entschluß, seßhaft zu werden, entweder entstehen oder sich verflüchtigen zu lassen.

Die spanischen Arbeitnehmer kommen fast ausschließlich aus Gründen wirtschaftlicher Not in die Bundesrepublik. Es ist ihr sehnlichster Wunsch, ihren Lebensstandard zu verbessern und ihren Kindern eine gute Ausbildung zukommen lassen zu können. Alle Formen finanzieller Unabhängigkeit - beispielsweise der Erwerb eines kleinen Geschäftes oder ähnliches - sind ihnen in Spanien unerreichbar. Sie sahen nur im Ausland eine Chance, zu irgendwelchen Ersparnissen zu gelangen. Daher ist die Entschlossenheit zu sparen bei allen Zuwanderern, unabhängig vom Alter, vom Beruf und vom Familienstand, so groß, während nur relativ wenige mit Vorrang an ihre berufliche Weiterbildung denken; meistens handelt es sich dabei um jüngere Leute, die schon in Spanien einen Beruf erlernen konnten¹⁾.

Tabelle 40: Zielsetzung der Befragten für ihren Aufenthalt in der BRD nach Familienstand, Alter und nach beruflichen Ausbildungsstand (MB= mit Beruf, OE = ohne Beruf)

Ziel- setzung	verheiratet ledig														Ins- gesamt abs. %			
	unter 35						35 bis 45a)											
	MB %		OB %		MB %		OB %		MB %		OB %		MB %			OB %		
Sparen	14	18	8	10	20	25	13	17	8	10	11	14	1	1	3	4	78	100
berufl. Aus- bzw. Fortbil.	3	16	-	-	3	16	1	5	8	42	4	21	-	-	-	-	19	100
Sprache	1	33	-	-	-	-	-	-	1	33	1	33	-	-	-	-	3	100
zusammen	18	-	8	-	23	-	14	-	17	-	16	-	1	-	3	-	100	100

a) Inbegriffen sind 4 Befragte über 45 Jahre alt, deren Zielsetzung sparen ist.

1) vgl. Tabelle 40

Wer sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Problemen der Zuwanderer befassen will, für den ist es unerlässlich, diese Fakten zu berücksichtigen. Von seiten der deutschen Arbeitnehmer wird manchmal der extreme Arbeitseifer der Zuwanderer, ihre große Bereitschaft, Überstunden zu machen, kritisiert. Die Kritiker sind offensichtlich außerstande, sich die wirtschaftliche Notlage vorzustellen, in der sich so viele ausländische Arbeitnehmer befinden und die sie zwingt, alle Verdienstmöglichkeiten wahrzunehmen und unter Akkordbedingungen bis an den Rand ihrer Leistungsfähigkeit zu gehen¹⁾. Dadurch kann es, wie schon angedeutet, auf Grund von Rivalitätsgefühlen zu Spannungen und Reibereien mit den Einheimischen kommen. Nur Einsicht in die schwierige sozioökonomische Lage der ausländischen Arbeitnehmer kann hier helfen und den Ressentiments entgegenwirken, die sonst unweigerlich entstehen.

Auch die Frage der Wohnraumbeschaffung muß von diesen Gesichtspunkten her gesehen werden. Es ist vielen ausländischen Arbeitnehmern geradezu unmöglich, eine nach deutschen Verhältnissen angemessene Wohnung zu bezahlen; ihre Ansprüche an Wohnkomfort sind auch geringer. Dennoch sollte man ihnen nicht zumuten, in Baracken zu hausen. Es muß ein Mittelweg gefunden werden, der es den Ausländern bei bescheidenem Wohnkomfort erlaubt zu sparen, was die meisten von ihnen - in unserer Stichprobe waren es 78 % - als ihr oberstes ökonomisches Ziel betrachten. Das gilt nicht nur für Familienväter, sondern auch für ledige Personen, die mit Hilfe der Ersparnisse später in der Heimat einen Haushalt gründen möchten. Außerdem halten es die Ledigen nicht minder als die Verheirateten für selbstverständlich, daß sie ihre in der Heimat zurückgebliebenen Angehörigen finanziell unterstützen. Die Wünsche und Erwartungen der Mehrheit

1) Vgl. Stirn, H., in: Schach den Vorurteilen, in Die Welt Nr. 183 v. 8. August 1964: "Unsere Italiener, Griechen, Spanier und Türken arbeiten sogar soviel, daß daraus ganz neue Probleme entstehen. Teilweise erreichen sie durch Nacharbeit, Sonntagsarbeit und Überstundenzuschläge Monatslöhne von 800.- bis 1000.- DM, mehr also als qualifizierte Handwerker mit normaler Arbeitszeit".

sind also rein wirtschaftlicher Natur. Nur eine Minderheit (19 % u.B.) denkt mit Vorrang an die Erweiterung ihrer beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten. Das gilt in ähnlichem Sinne auch für die restlichen 3 % unserer Befragten (Abiturienten und Dolmetscher), die ihre Sprachkenntnisse verbessern wollen.

Bedenkt man diese finanziellen Verhältnisse der Zuwanderer, dann ist es beachtenswert, daß trotzdem noch 22 % u.B. in erster Linie an ihren Beruf denken. Man kann daraus ersehen, wie stark das Bedürfnis der heutigen spanischen Jugend ist, sich beruflich weiterzubilden. Noch immer aber herrscht in Spanien, wie wir gesehen haben, ein empfindlicher Mangel an Ausbildungsmöglichkeiten. Außerdem sind viele finanziell gar nicht imstande, auch nur die bescheidenste Ausbildung in der Bundesrepublik selbst zu bezahlen. Hier könnte die BRD sinnvolle Entwicklungshilfe leisten, indem sie lernwilligen spanischen Arbeitnehmern die Möglichkeit gäbe, sich beruflich weiterzubilden. Allerdings sind diese Personen meistens **nicht** in der Lage, während ihrer Lehrzeit auf Einkünfte zu verzichten. Man sollte ihnen daher Stipendien gewähren, wie das zugunsten von jungen Arbeitern aus außereuropäischen Entwicklungsländern schon seit längerem geschieht.

III. Die Eingliederung der Zugewanderten

Nachdem wir uns mit den wichtigsten Determinanten der Anpassung beschäftigt haben, wollen wir nun versuchen, den faktischen Verlauf der Eingliederung unserer Befragten in das Berufs- und Gesellschaftsleben der BRD zu analysieren. Wir werden dabei zwischen beruflicher und sozialer Eingliederung zu unterscheiden haben.

1. Die berufliche Eingliederung

Zu diesem Thema ergaben sich uns drei wichtige Problemstellungen; zunächst hatten wir bei unserer Umfrage festzustellen, in welche Wirtschaftszweige die Befragten nach

ihrer Übersiedlung in die BRD eingegliedert wurden und welche Tätigkeiten sie hier zur Zeit der Befragung ausübten. Ferner interessierte uns das Verhältnis zwischen dem Status ihrer Beschäftigung im Gastland und dem ihres früheren Berufes. Danach ließ sich dann beurteilen, ob die Befragten hinsichtlich des Status und der eventuell noch hinzuerworbenen Kenntnisse eine progressive, eine regressive oder eine indifferente berufliche Eingliederung erfahren hatten. Drittens und letztens versuchten wir zu analysieren, ob eine nach objektiven Kriterien entweder als gelungen oder als nicht gelungen zu bezeichnende Eingliederung auch subjektiv als solche empfunden wird.

Fragen wir uns zunächst, in welche Wirtschaftsbereiche die Befragten eingegliedert wurden¹⁾.

Tabelle 41: Gegenwärtige Beschäftigung der Befragten in der BRD nach Wirtschaftsbereichen

Wirtschaftsbereiche	Insgesamt	
	abs.	%
Landwirtschaft	-	-
Industrie:	86	100,0
davon:		
Metallindustrie	32	37,0
Chemische bzw. Verarbeitende Industrie	52	60,5
Nahrungs- u. Genußmittelerzeugung	2	2,5
Handwerk:	9	100,0
davon:		
Handwerk	2	22,0
Baugewerbe	7	78,0
Dienstleistungen	5	100,0
zusammen	100	100,0

Die Mehrheit (86 % u.B.) ist in der Industrie beschäftigt, davon fast zwei Drittel (ca. 61 %) in den verschiedenen Zweigen der verarbeitenden Industrie, zu der noch die chemische Industrie hinzukommt. Die übrigen arbeiten entweder in der Metallindustrie (37 %) oder in der Nahrungs- und Genußmittelbranche (ca. 2 %). Die restlichen 14 % u.B., die

1) vgl. Tabelle 41

nicht in der Industrie beschäftigt sind, üben teils eine handwerkliche Tätigkeit aus (9% u.B.) oder sind den Dienstleistungsberufen zuzurechnen (5 % u.B.).

Aus einem Vergleich der Beschäftigung unserer Befragten in Spanien und der Bundesrepublik nach Wirtschaftsbereichen ergibt sich, daß nur 22 % der Industriearbeiter (86 % u.B.) das industrielle Milieu schon aus der Heimat bekannt ist, während[†] der größte Teil aus der Landwirtschaft (31 %) aus dem Handwerk (22 %), aus der Verwaltung (ca. 10 %), aus Dienstleistungen (ca. 9 %) sowie aus selbständigen und nicht erwerbstätigen Personen (jeweils ca. 2 %) kommt.

Tabelle 42: Objektive berufliche Eingliederung der Befragten in der BRD nach den ihrer Heimatbeschäftigung zugehörnden Wirtschaftsbereichen

BRD	S p a n i e n														Insges
	Land- wirt- schaft		Indu- strie		Hand- werk		Dienst- leist.		Ver- walt.		Selbst.		Nicht- Erw.		
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	
Landw.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indust.	27	31	19	22	19	22	8	9,5	9	10,5	2	2,5	2	2,5	86
Handw.	3	33	-	-	6	67	-	-	-	-	-	-	-	-	9
Dienstl.	-	-	-	-	-	-	2	40,0	-	-	-	-	3	60	5
Verwalt.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Selbst.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nicht-Erw.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
zusammen	30	-	19	-	25	-	10	-	9	-	2	-	5	-	100

Von den Befragten, die in der Heimat als Handwerker tätig waren (25 % u.B.) hatten sich auch nur 24 % in den entsprechenden Wirtschaftsbereich in der BRD eingliedern können.

Der Wechsel bei den Wirtschaftsbereichen bringt vielfach eine Wandlung der Stellung im Beruf mit sich. Gehörten 50 % der Befragten in Spanien zur Kategorie der qualifizierten Facharbeiter¹⁾, so gelang es nur 26 % eine Arbeit ge mäß ihrer speziellen Qualifikation in der BRD zu finden, während die übrigen als Hilfsarbeiter (50 %) eingesetzt

¹⁾ Allerdings besaßen nur 7 % dieser Personen zusätzlich zur praktischen auch eine theoretische Fachausbildung.

oder in neuen Berufen angelernt wurden (24 %) ¹⁾.

Tabelle 43: Gegenwärtige Stellung im Beruf der Befragten
in der BRD im Vergleich zur Heimat

BRD	S p a n i e n								Insges.
	Facharb. abs.	Hilfsarb. % abs.	Ang. %	Verw. abs.	Verw. %	Sonst. %	Sonst. abs.		
Facharbeiter	13	26	-	-	-	1	11	-	14
Hilfsarbeiter	25	50	31	91	-	7	78	5	68
Angelernte	12	24	3	9	-	1	11	2	18
Verwaltung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige	-	-	-	-	-	-	-	-	-
zusammen	50	100	34	100	-	9	100	7	100

Etwa jeder dritte Befragte (34 %) war in Spanien Hilfsarbeiter; die meisten davon (91 %) sind auch in der BRD als Hilfsarbeiter beschäftigt, während nur wenige (9 %) sozial aufsteigen und einen Beruf erlernen könnten. Der Rest der Befragten besteht teils aus ehemaligen Verwaltungsangestellten (9 %), teils aus solchen Personen, die in Spanien selbstständig oder ohne Beschäftigung waren (7 %). Von den ehemaligen Verwaltungsangestellten geht die Mehrheit (78 %) heute einer Anstellung als Hilfsarbeiter nach. Ein Buchhalter wurde als Korkarbeiter angelernt, und ein Dolmetscher wechselte von der Verwaltung in die Industrie. Vorwiegend Hilfsarbeiter (71 %) sind heute auch diejenigen, die früher selbstständig waren oder keinen Beruf ausübten (7 % u.B.). Der Rest (29 %) zählt inzwischen zu den Angelernten.

Als Ergebnis dieser Übersicht läßt sich feststellen, daß die von uns befragten Personen in der Mehrzahl gezwungen waren, den Beruf zu wechseln. Damit einher ging oft ein Wechsel des Wirtschaftszweiges und der Stellung im Beruf. Der letztere Tatbestand soll im folgenden, wenn wir den Versuch einer kategorialen Einstufung der beruflichen Eingliederung machen, noch etwas näher betrachtet werden.

1) Vgl. Tabelle 43

Vergleicht man nämlich die gegenwärtige Beschäftigung eines ausländischen Arbeitnehmers in der BRD mit der in der Heimat ausgeübten Tätigkeit im Hinblick auf neuerworbene berufliche Kenntnisse, so lassen sich drei Grundtypen der beruflichen Eingliederung unterscheiden - eine progressive, eine indifferente und eine regressive.

Unter progressiver Einstufung verstehen wir den Aufstieg von Hilfsarbeiter zum angelernten Arbeiter usw. oder die Erlernung neuer und besserer Arbeitsmethoden. Etwaige Statusinbußen müssen dabei gegen die Vermehrung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten in Kauf genommen werden.

Unter dieser Voraussetzung gelten für uns Facharbeiter als progressiv eingegliedert, wenn sie ihren Beruf nicht zu wechseln brauchten und somit die Gelegenheit erhielten, ihre Kenntnisse zu erweitern, sich eventuell zu spezialisieren, mit neuen Verfahrensweisen ihrer Branche vertraut zu werden usw.; das traf für 14 % u.B. zu¹⁾.

Übersicht 44: Befragte mit progressiver beruflicher Eingliederung nach Berufen

a) Qualifizierte Arbeitnehmer in Spanien, die auch in der BRD als solche beschäftigt sind

in Spanien	in der BRD	Insg.
Maschinen-Monteur	Maschinen-Monteur	2
Elektro-Schweißer	Elektro-Schweißer	1
Kupferschmied	Kupferschmied	1
Dreher	Dreher	3
Elektroingenieur	Elektroingenieur	1
Tischler	Tischler	1
Buchdrucker	Buchdrucker	1
Maurer	Maurer	1
Dolmetscher	Dolmetscher	1
Zusammen		14

1) Vgl. Übersicht 44 a)

b) Qualifizierte Arbeitnehmer in Spanien, die in der BRD angelernt wurden

in Spanien	in der BRD	Insg.
Lackierer	Fräser	1
Lackierer	Korkarbeiter	1
Gasinstallateur	Dreher	1
Schreiner	Maschinen-Monteur	1
Glasschnitzer	Korkarbeiter	1
Damenschneiderin	Bürstenstanzerin	2
Kellner	Radiatoren-Kontrolleur	1
Maurer	Bohrer	2
Bergbauarbeiter	Fräser	1
Briefträger	Fräser	1
Buchhalter	Korkarbeiter	1
zusammen		13

c) Befragte ohne Fachkenntnisse in Spanien, die in der BRD angelernt wurden

in Spanien	in der BRD	Insg.
Hausfrau	Büglerin	1
Landarbeiterin	Bürstenstanzerin	1
Landarbeiter	Säger	1
Landarbeiter	Holzschleifer	1
Abiturient	Stanzer	1
zusammen		5

Total mit progressiver beruflicher Eingliederung 32

Ferner zählen als progressiv eingegliedert jene Facharbeiter, die in der BRD neu angelernt wurden und auf diese Weise die Skala ihrer beruflichen Möglichkeiten verbreitern konnten. Dieser Gruppe gehören 13 % u.B. an¹⁾. Und schließlich haben auch Personen ohne besonderes Fachwissen, die in der BRD angelernt wurden, eine progressive Eingliederung erfahren. Dazu gehören 5 % u.B.²⁾.

Insgesamt können demnach 32 % u.B. als progressiv eingegliedert gelten.

1) Vgl. Übersicht 44, b)

2) Vgl. Übersicht 44, c)

Von regressiver Eingliederung wird hier gesprochen, wenn bspw. Facharbeiter als Hilfsarbeiter beschäftigt werden. Nach Maßgabe dieser Definition wurden 26 % u.B. regressiv eingegliedert ¹⁾.

Übersicht 45: Befragte mit regressiver beruflicher Eingliederung nach Berufen: Qualifizierte Arbeitnehmer in Spanien, die in der BRD als Hilfsarbeiter tätig sind

in Spanien	in der BRD	Insgesamt abs.	%
Metallarbeiter		6	23
darunter: Dreher	Transportarbeiter	2	-
Gießerei-Modellierer	Transportarbeiter	1	-
Feilenmonteur	Transportarbeiter	1	-
Schmied	Lederhilfsarbeiter	1	-
Manufakturzeichner	Gummihilfsarbeiter	1	-
Handwerker		14	54
darunter: Laubsäger	Lagerarbeiter	1	-
Schreiner	Lagerarbeiter	1	-
Schreiner	Lederhilfsarbeiter	1	-
Schuhmacher	Gummihilfsarbeiter	1	-
Maler	Lederhilfsarbeiter	1	-
Steindrucker	Transportarbeiter	1	-
Töpfer	Gummihilfsarbeiter	1	-
Töpfer	Holzhilfsarbeiter	1	-
Töpfer	Lagerarbeiter	1	-
Gipsbrenner	Bauhilfsarbeiter	1	-
Gärtner	Lagerarbeiter	1	-
Bäcker	Metallhilfsarbeiter	1	-
Estrichleger	Beifahrer	1	-
Maurer	Bauhilfsarbeiter	1	-
Arbeitnehmer in			
Dienstleistungsberufen		5	19
darunter: Chauffeur	Gummihilfsarbeiter	2	-
Kellner	Plastikhilfsarbeiter	1	-
Krankenschwester	Putzfrau	1	-
Krankenpfleger	Molkereihilfsarbeiter	1	-
Abiturient	Transportarbeiter	1	4
zusammen: mit regressiver beruflicher Eingliederung		26	100

Mehr als die Hälfte dieser Gruppe (rd. 54 %) kam aus dem Bereich des Handwerks. Die übrigen waren ehemals teils in der spanischen Metallindustrie (23 %), teils in Dienstleistungsberufen (19 %) beschäftigt, der Abiturient (4%)

1) Vgl. Übersicht 45

arbeitet heute als Transportarbeiter. Mit Ausnahme des Abiturienten hatten sie alle einen Beruf erlernt.

Das Kennzeichen indifferenter Eingliederung ist das Fehlen jeglicher beruflicher Kenntnisse vor und nach der Auswanderung. Wer indifferent eingegliedert ist, der bringt keinerlei Fachkenntnisse mit, hat aber auch nicht die Möglichkeit, sich durch seine neue Tätigkeit solche zu erwerben¹⁾. Dieser Gruppe sind 31 % u.B. zuzurechnen. Die meisten von ihnen (ca. 84 %) waren früher in der Landwirtschaft tätig.

Übersicht 46: Befragte mit indifferenter beruflicher Eingliederung nach Berufen

in Spanien	in der BRD	Insg.
Landarbeiter	Lagerarbeiter	13
Landarbeiter	Lederhilfsarbeiter	7
Landarbeiter	Bauhilfsarbeiter	3
Landarbeiter	Metallhilfsarbeiter	2
Landarbeiter	Gummihilfsarbeiter	1
Metallhilfsarbeiter	Kranhilfsarbeiter	1
Bauhilfsarbeiter	Gummihilfsarbeiter	1
Marktverkäufer	Gummihilfsarbeiter	1
Marktverkäufer	Lederhilfsarbeiter	1
Verkäuferin	Zimmermädchen	1
zusammen; mit indifferenter beruflicher Eingliederung 31		

Schließlich ergeben sich bei diesem Versuch einer kategorialen Einstufung jedoch zwangsläufig einige Grenzfälle, die sich nach den oben genannten Gesichtspunkten nur schwer einordnen lassen. Es handelt sich um 11 % u.B., deren früher innegehabter beruflicher Stand die eindeutige Zuordnung zu einer der aufgestellten Kategorien erschwert, da es sich zwar um sozial erstrebenswerte Positionen handelte, die aber kaum im Ausland verwertbare Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln.²⁾

- 1) Die bloße erstmalige Berührung z.B. eines Landarbeiters, der als Hilfsarbeiter tätig ist, mit der industriellen Arbeitswelt kann nicht als progressive Eingliederung gewertet werden, weil damit nicht der Erwerb von beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten verbunden ist.
- 2) Vgl. Übersicht 47

Übersicht 47: Befragte, die bei der beruflichen Eingliederung Grenzfälle darstellen nach Berufen

in Spanien	in der BRD	Insg.
Beamte (Militär)	Molkerei-Hilfsarbeiter	1
Beamte "	Metallhilfsarbeiter	3
Beamte "	Lagerarbeiter	1
Büroangestellte	Gummihilfsarbeiter	1
Büroangestellte	Papierhilfsarbeiter	1
Eis-Fabrikant	Lederhilfsarbeiter	1
Cafe-Besitzer	Gummihilfsarbeiter	1
Hausfrau	Putzfrau	2
zusammen: Grenzfälle bei der beruflichen Eingliederung		11

Die in der BRD stattgefundenene Eingliederung dieser Personen (Beamte, bzw. Angestellte, Selbständige, Hausfrauen im eigenen Haushalt) als Hilfsarbeiter ist zunächst nicht als progressiv zu werten, da mit der neuen Tätigkeit nicht der Erwerb spezieller, später anwendbarer Fertigkeiten verbunden ist. Aber auch als eindeutig regressiv kann diese Eingliederung nicht bezeichnet werden, sieht man vom augenblicklichen Gefälle des sozialen Status ab. Die Zuordnung "indifferent" scheint gleichfalls nicht generell anwendbar, da diese Personen zwar keine speziellen Fachkenntnisse für eine industrielle Tätigkeit mitbrachten, jedoch nicht ohne weiteres als ehemalige Hilfsarbeiter angesehen werden können. Es kommt im Einzelfall viel darauf an, welche Planung dem zeitweiligen Eintritt als Hilfsarbeiter zugrunde liegt.

Insgesamt stellt sich heraus, daß nur 32 % u.B. beruflich progressiv in die Gesellschaft der BRD eingegliedert wurden. Die überwiegende Mehrheit jedoch mußte eine indifferente (31 % u.B.) oder gar regressive Eingliederung (26 % u.B.) erfahren. Die große Masse also - man muß auch die Grenzfälle dazurechnen dann sind es 68 % u.B. - kann wenigstens im Augenblick beruflich (d.h. in bezug auf ihre beruflichen Kenntnisse) kaum Vorteile ihrer Zuwanderung verzeichnen, wenn sie auch finanzielle und damit unter Umständen potentielle berufliche Vorteile haben.

An dieser Stelle taucht die Frage auf, wie die objektiven Ergebnisse der Eingliederung, die wir in diesem Kapitel bisher darzulegen versuchten, von den Betroffenen selbst beurteilt werden, ob sie mit ihrer beruflichen und sozialen Situation zufrieden sind oder nicht. Das heißt, es soll jetzt der zuvor analysierten Struktur der objektiven Eingliederung unserer Befragten die eigene subjektive Beurteilung gegenübergestellt werden.

Die subjektive Eingliederung spielt im Verlauf des Anpassungsprozesses an das soziale Leben der Gastgesellschaft eine bestimmende Rolle. In fast allen Fällen bilden die positiven oder negativen Kennzeichen der eigenen, insbesondere beruflichen Situation den ersten, meist nicht mehr korrigierbaren Ansatz für die Beurteilung der Gastgesellschaft überhaupt¹⁾. Mit dem Urteil über die eigene Situation sind andererseits wiederum eng verbunden Anpassungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft; eines beeinflusst das andere und umgekehrt.

Die Zufriedenheit der ausländischen Arbeitnehmer wird in erster Linie von der Lohnhöhe abhängig sein; dazu gehört auch die Möglichkeit der Verdienstauserweiterung durch Überstunden; denn die Triebkräfte der gegenwärtigen Arbeitnehmerwanderung sind primär wirtschaftlicher Natur. Die meisten suchen vor allen Dingen das bessere Auskommen, den höheren Verdienst. Das Sozialprestige innerhalb und außerhalb des Betriebes wird die Zufriedenheit dagegen erst in zweiter Linie beeinflussen. Manche werden nach Antritt ihrer Arbeit in der BRD das Gefühl haben, ihr Sozialprestige sei gewachsen, manche werden das Gegenteil empfinden. Daneben kommt dem Betriebsklima eine gewisse Bedeutung zu. Gute Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten lassen manchen Nachteil der Arbeit vergessen.

1) Vgl. dazu Popitz, Heinrich u.a., Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1957, Kap. V. Diese Untersuchung zeigt u.a. wie das Gesellschaftsbild des Arbeiters aus seiner "Verortung" hier zu verstehen ist. Vgl. hierzu auch Dahrendorf, Ralf, Gesellschaft und Freiheit, München 1962, S. 168 ff.

Schließlich machen sich auch noch die Einflüsse zahlreicher anderer Umstände geltend, die einer genauen Erfassung mehr oder weniger zugänglich sind, die aber für die Zufriedenheit eines Menschen am Arbeitsplatz unter Umständen entscheidend sein können. Art und Umstände der Arbeit, die Arbeitszeit, der Weg zum Arbeitsplatz und vieles andere sind überall verschieden und Anlaß für die mannigfachsten Stellungnahmen.

Die Fragen, mit denen wir etwas über die subjektive Eingliederung in Erfahrung bringen wollten, hatten die Arbeit ganz allgemein und das Sozialprestige zum Gegenstand. Eine Frage dazu lautete: "Sind Sie mit der jetzigen Beschäftigung zufrieden oder unzufrieden? Worauf führen Sie das zurück?" Weiter fragten wir: "Fühlen Sie sich in ihrer jetzigen Tätigkeit weniger, gleich oder höher geachtet als in ihrer letzten Tätigkeit in Spanien? Warum fühlen Sie sich weniger, gleich oder höher geachtet?"

Tabelle 48: Die Befragten nach ihrer Zufriedenheit im Beruf und nach ihrer Bewertung der jetzigen sozialen Position im Beruf (im Vergleich zur Heimat)

Zufriedenheit	höher		soziale Position gleich		weniger		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
zufrieden	32	41	18	23	28	36	78	100
unzufrieden	-	-	-	-	22	100	22	100
Zusammen	32	-	18	-	50	-	100	100

Wie aus der Tabelle 48 zu ersehen ist, sind 78 % u.B. mit ihrer jetzigen Beschäftigung zufrieden und 22 % sind es nicht. Der Grad der Zufriedenheit schwankt. Da sind einmal diejenigen, die nicht nur mit der jetzigen Tätigkeit zufrieden sind, sondern auch das Gefühl haben, sozial aufgestiegen zu sein. Sie bilden eine starke Minorität (41 %), die man als "besonders zufrieden" bezeichnen könnte. Daneben gibt es die "Zufriedenen" (23 %), die aber in sozialer Hinsicht keinen Fortschritt gemacht zu haben behaupten. Die übrigen (36 %) sind nur insofern zufrieden, als sie das Gefühl haben, daß ihr höheres Verdienst ihren sozialen Abstieg einigermaßen ausgleicht.

Tabelle 49: Die Befragten nach ihrer Bewertung der jetzigen sozialen Position im Beruf (im Vergleich zur Heimat)

Art der beruflichen Eingliederung									
	progressiv					regressiv			
Bewer- tung	Fach- arbei- ter- Fach- arbei- ter	Fach- arbei- ter- Ange- lernte	Ohne Beruf -An- gelehn- te	<u>Insges.</u>		Fach- arbei- ter- Hilfs- arbei- ter	Abi- turient -Hilfs- arbei- ter	<u>Insgesamt</u>	
				abs.	%			abs.	%
höher	9	3	2	14	44	4	-	4	12
gleich	4	2	-	6	34	1	-	1	6
niedriger	1	8	3	12	24	20	1	21	42
zusammen	14	13	5	32	-	25	1	26	-

	indifferent				Grenzfälle				Total	
Bewer- tung	Hilfs- arbei- ter- Hilfs- arbei- ter	<u>Insges.</u>		Beam- te- Hilfs- arbei- ter	Selb- stän- dige- Hilfs- arbei- ter	<u>Insges.</u>		abs.	%	
		abs.	%			abs.	%			
höher	14	14	44	-	-	-	-	32	100	
gleich	11	11	60	-	-	-	-	18	100	
niedriger	6	6	12	7	4	11	22	50	100	
zusammen	31	31	-	7	4	11	-	100	100	

Aus der Tabelle 49 ist weiter zu entnehmen, daß 82 % u.B. eine Veränderung ihrer sozialen Position wahrgenommen haben wollen. Die Mehrheit dieser Gruppe (50 = 61 %) hat das Gefühl, sozial abgestiegen zu sein. Ein sozialer Aufstieg wurde nur von einer Minderheit (32 = 39 %) registriert. Die Befragten, die subjektiv sozial aufgestiegen oder ihren Status bewahrt zu haben behaupten (50 % u.B.), gehören zu den Gruppen, deren berufliche Eingliederung als progressiv (20 = 40 %) oder als indifferent (25 = 50 %) bezeichnet wurde. Währenddessen ist die Mehrheit (38 = 76 %) derer, die einen sozialen Abstieg empfinden (50 % u.B.) zu den Kategorien regressiv (42 %), indifferent (12 %) und Grenzfälle (22 %) zuzurechnen.

Bei den übrigen 24 %, die trotz einer progressiven beruflichen Eingliederung sich subjektiv abgestiegen fühlen, handelt es sich bei fast allen (ca. 92 %) um Personen, die entweder eine gleichrangige Position noch nicht erreicht haben (ca. 73 % waren in der Heimat als qualifizierte Arbeiter tätig und wurden nun in einer fremden Tätigkeit angelernt) oder von ihrer früheren Position abgestiegen sind (27%).

Tabelle 50: Allgemeine Zufriedenheit der Befragten mit ihrer gegenwärtigen Beschäftigung nach der Art ihrer beruflichen Eingliederung

Zufriedenheit	Art der beruflichen Eingliederung							
	progressiv				regressiv			
	Fach- arbei- ter	Fach- arbei- ter	Ohne Beruf- An- gelernte	Insg.	Fach- arbei- ter	Abi- turient -Hilfs- arbei- ter	Insg.	
				abs. %				abs. %
Zufrieden	14	9	3	26 81	15	-	15	58
Unzufrieden	-	4	2	6 19	10	1	11	42
Total	14	13	5	32 100	25	1	26	100

	indifferent		Grenzfälle				
	Hilfs- arbei- ter	Insg.	Beam- te - Hilfs- arbei- ter	Selb- stän- dige Hilfs- arbei- ter	Insg.	Total	
		abs. %			abs. %	abs. %	%
Zufrieden	28	28 90	6	3	9 82	78	
Unzufrieden	3	3 10	1	1	2 18	22	
Total	31	31 100	7	4	11 100	100	

Zusammenfassend können wir für die Gruppe der progressiv sowie der indifferent Eingegliederten eine starke Tendenz zu einer auch subjektiv günstig verlaufenden Eingliederung feststellen¹⁾, da bei jeweils höheren Verdienstchancen ein zumindest gleichbleibendes, in manchen Fällen gesteigertes

1) s.a.Tabelle 50

Sozialprestige anzunehmen ist, (Beschäftigung des Facharbeiters als Facharbeiter und des Hilfsarbeiters als Hilfsarbeiter bedeutet gleichbleibendes, Beschäftigung des Hilfsarbeiters als angelernter Arbeiter gesteigertes Sozialprestige). Dagegen neigen die von einer regressiven beruflichen Eingliederung Betroffenen zur ungünstigen Bilanz ihrer subjektiven Eingliederung, indem sie sich meist sozial abgestiegen fühlen. Dasselbe gilt für die sogenannten Grenzfälle. Hier wird die Erklärung in einer deutlichen Abnahme des Sozialprestiges der neuen Tätigkeit gegenüber dem in der Heimat ausgeübten Beruf zu suchen sein. Ein solcher Prestigeverlust trifft in der Mehrzahl sowohl für die regressive Eingliederung als auch für die Grenzfälle zu.

Man erkennt hier die Bedeutung der nach objektiven Kriterien progressiven beruflichen Eingliederung für den allgemeinen Grad der Zufriedenheit und damit auch für die weitere Anpassungsbereitschaft. Die progressive Eingliederung von Arbeitnehmern aus industriell und technisch unterentwickelten europäischen Gebieten ist außerdem in entwicklungspolitischer Hinsicht relevant. Auf diese Weise würde die soziale und wirtschaftliche Lage der Betroffenen nicht nur vorübergehend verbessert, solange nämlich das Mehrverdienst andauert, sondern die Verbesserung erhielte durch die höhere berufliche Qualifikation eine dauerhafte Grundlage. Das wäre zugleich eine langfristige Entwicklungshilfe für Spanien und die anderen Auswanderungsländer, denn die in der BRD geschulten und ausgebildeten Kräfte würden eines Tages den in ihren Heimatländern herrschenden empfindlichen Mangel an fachlich geschulten Kräften lindern helfen. Die Industrie dieser Länder würde auf diese Weise wertvolle neue Impulse erhalten; vor allem aber stünden so die notwendigen Vorarbeiter für die Einarbeitung der vielen Ungelernten zur Verfügung. Der Erfolg derartiger Maßnahmen wäre aber nicht nur in Spanien zu spüren. Die erhöhte Leistungsfähigkeit der Zuwanderer käme auch der deutschen Industrie und Wirt-

schaft zugute.

Der in der deutschen Wirtschaft herrschende Arbeitskräftemangel bezieht sich zwar zu einem großen Teil auf ungelernte Arbeiter, jedoch besteht ebenso ein hoher Bedarf an Facharbeitern. Diese können meist nicht in genügender Zahl angeworben werden; eine Weiterbildung angeworbener Hilfsarbeiter bietet sich hier als Möglichkeit zur Abhilfe an.

Man könnte einwenden, daß durch die Öffnung eines progressiven Berufsweges für die ausländischen Arbeitnehmer den Einheimischen ein solcher Weg versperrt wird. Aber solange die Industrie eine so große Nachfrage nach Arbeitspersonal hat, ist dieses Problem nicht gegeben¹⁾.

1) Vgl. Stirn, Hans, a.a.O., S.43: "Öfter hört man allerdings das Argument, daß wir die Ausländer ausbilden und dadurch mithelfen beim Aufbau von Industrien, die in einigen Jahren mit uns konkurrieren werden. Auch diese Ansicht muß, wenngleich sie für das eine oder andere Unternehmen zutreffen wird, in den Bereich der volkswirtschaftlichen Irrlehren verwiesen werden. Die Erfahrung lehrt (und sie ist theoretisch untermauert), daß der Güteraus-tausch gerade zwischen den hochindustrialisierten Ländern am größten ist. Der Umfang unseres Handels mit Italien, Griechenland und Spanien wird mit dem Wachsen der Industrie in diesen Ländern ebenfalls wachsen".

2. Die soziale Eingliederung .

Nachdem wir die objektive und die subjektive berufliche Eingliederung betrachtet haben, wenden wir uns nun der Frage zu, wie die spanischen Arbeitnehmer in sozialer Hinsicht von der Gastgesellschaft aufgenommen werden. Wir werden dabei versuchen, ihren Aktionsbereich in der Gastgesellschaft zu lokalisieren, denn diese kann nicht von vornherein als geschlossene Einheit, als integrales Ganzes aufgefaßt werden, sondern sie ist ein strukturiertes soziales Gebilde, mit ~~dessen~~ Strukturen die Zuwanderer höchstens sukzessiv und verschieden intensiv in Berührung kommen. Wir werden daher zunächst einmal diejenigen Strukturen analysieren, mit denen die Zuwanderer im allgemeinen zuerst in Berührung kommen; zugleich werden wir sehen, wie sie sich diesen Strukturen anzupassen suchen.

Dabei wird zwischen der Arbeitsumwelt und dem sonstigen gesellschaftlichen Lebensbereich Nachbarschaft, Familie, Gemeinde etc. zu unterscheiden sein. Wir haben es also im folgenden nacheinander mit der sozialen Eingliederung der ausländischen Arbeitnehmer in die Arbeitsumwelt und in den außerbetrieblichen gesellschaftlichen Bereich zu tun.

a) Die Arbeitsumwelt

Bevor der ausländische Arbeitnehmer dem gesamten Betrieb voll eingegliedert wird, schließt er sich einer kleineren Gruppe von Menschen an, mit denen er während der Arbeit direkt in Kontakt kommt. Ein Betrieb gliedert sich in funktionale Gruppen, die, obwohl sie nur Teile des Gesamtbetriebes und seiner Organisation darstellen, dennoch ein eigenes soziales Leben haben. Gute zwischenmenschliche Beziehungen in den funktionalen Gruppen sind nicht nur für die Produktion von großer Wichtigkeit; sie bedeuten auch für den Ausländer, der freundlich aufgenommen wird, die beste

Voraussetzung für das Gelingen der Anpassung an die Gastgesellschaft in ihrer Gesamtheit.

Das Verhältnis zur Gruppe läßt sich gliedern in das Verhältnis zum Vorarbeiter und zu den übrigen Arbeitskollegen.

Um über das Verhältnis der Befragten zu den Vorarbeitern Näheres zu erfahren, stellten wir die folgende Frage:

"Wie beurteilen Sie Ihre Beziehungen zu Ihrem Vorarbeiter? Sind diese indifferent, freundlich oder gespannt? Wenn nicht freundlich, worauf ist das zurückzuführen?" Darauf erhielten wir von der Mehrheit (55 %) der Befragten zur Antwort, ihre Beziehungen zu ihrem Vorarbeiter seien freundlich zu bezeichnen; 41 % der Befragten sprach von indifferenten Beziehungen und nur 4 % von gespannten. Über die Gründe gleichgültiger oder gespannter Beziehungen geben am besten ein paar Zitate Aufschluß: Einmal hieß es, "die unangenehme und schwere Arbeit weist der Vorarbeiter den Ausländern zu", ein anderesmal, "die Ausländer werden im Betrieb als 'Mädchen für alles' benutzt". Das sind natürlich im Einzelfall unhaltbare Zustände. Es kommt vor, daß der Diskriminierte erst mit der Kündigung drohen muß, bevor Abhilfe geschaffen wird. Dazu folgendes Beispiel: "Seit Monaten schon bediente ich eine bestimmte Maschine und mein Vorarbeiter war mit mir zufrieden. Eines Tages aber kam ein Deutscher in den Betrieb. Der Vorarbeiter gab ihm meine Maschine und ich wurde zum Transportarbeiter degradiert. Als ich mich jedoch dagegen zur Wehr setzte und erklärte, ich würde den Betrieb verlassen, wenn ich meinen alten Arbeitsplatz nicht wiederbekäme, wurde die willkürliche Änderung rückgängig gemacht". Die spanischen Arbeitnehmer lieben es im allgemeinen nicht, bei ihrer Arbeit an eine Vielzahl von Mitarbeitern gebunden zu sein; sie scheinen die individuelle Arbeit vorzuziehen. Das bestätigen die Eignungsuntersuchungen, die Vogt an ausländischen Arbeitnehmern vorgenommen hat. Die Untersuchungen fanden an Ort und Stelle im Betrieb statt. Vogt berichtet: "Auch im nicht unmittelbar arbeitsplatzbezogenen Geschehen hat es sich gezeigt, daß Italiener im allgemeinen ganz aus-

geprägte Gruppenmenschen sind. Sie stehen insofern in einem krassen Gegensatz zu den Spaniern. Die Angehörigen beider Nationen, oftmals unter dem Oberbegriff "Südländer" zusammengefaßt, zeigen doch in ihrer Eignung und noch mehr in ihrem Verhalten am Arbeitsplatz bedeutsame Unterschiede. Ganz ausgeprägt zeigt sich bei den hier beobachteten Spaniern der Wunsch nach Ungebundenheit auch in zeitlicher Hinsicht. Sie möchten als Individuen behandelt werden. Man macht sich diese Tatsache zunutze, indem man die Spanier an Maschinen beschäftigt, die von ein oder zwei Personen bedient werden, wo von einer gewissen Selbständigkeit der Maschinenbedienung gesprochen werden kann. Im großen Durchschnitt gesehen liefern die spanischen Bewerber bei den Eignungsuntersuchungen die besten Resultate"¹⁾.

Nicht immer scheint es der Vorarbeiter zu sein, der die schwere Arbeit dem Ausländer zuweist, sondern auch die deutschen Kollegen selbst sollen das mitunter tun; das bestätigt folgende Aussage: "Der Vorarbeiter spricht mit den deutschen Kollegen über die Aufgaben, die erfüllt werden sollen, und dann geht er wieder. Da wir von dem was gesprochen wird, meistens wenig oder nichts verstanden haben, nehmen unsere deutschen Kollegen die Gelegenheit wahr und schieben uns die schweren oder unangenehmen Arbeiten zu". Es soll hier nicht bestritten werden, daß sich die meisten Vorarbeiter bemühen, eine angenehme Arbeitsatmosphäre zwischen Einheimischen und Ausländern zu schaffen; doch es ist offensichtlich, daß ihnen das nicht immer gelingt. Sie

1) Vogt, Gunter, Erfahrungen mit der Beschäftigung ausländischer Arbeiter mehrerer Nationalitäten in einem Werk der chemischen Industrie, in: Ausländische Arbeiter im Betrieb, a.a.O. S. 113. Zur individualistischen Prägung des Spaniers vgl. Madariaga, Salvador de, Ingleses, franceses, españoles. Buenos Aires 1946, S. 9 ff. s.a. Stark, M., Der Mensch in der spanischen Wirtschaft: "Insbesondere erweist sich der Individualismus als eigenartige Kraft gegen das Eindringen von Sachen in den Bereich des Individuums, und seien diese der Staat, die Technik oder der Beruf. Er läßt sich erklären aus dem Vorherrschen des Menschlich-Persönlichen gegenüber der Sache"., in: Gesammelte Aufsätze zur Kulturgeschichte Spaniens, Hrsg. von Johannes Vincke, Münster i.W., 1956, Bd. 12, S. 214.

stehen gleichsam zwischen zwei Gruppen, zwischen denen es leicht zu Spannungen kommen kann, und tragen die Verantwortung dafür, daß der Grundsatz der Gleichbehandlung von Einheimischen und Ausländern gewahrt bleibt.¹⁾

Durch mehrere weitere Fragen suchten wir das Verhältnis unserer Befragten zu ihren deutschen Arbeitskollegen zu analysieren. Die meisten lobten die Hilfsbereitschaft (43 % u.B.) und die Höflichkeit (29 % u.B.) ihrer deutschen Kollegen. Zur Höflichkeit gehört insbesondere, daß man sich grüßt und miteinander spricht. Nimmt man beide Kategorien zusammen, dann sind das 72 % u.B., welche erklären, das Verhalten ihrer deutschen Kollegen ihnen gegenüber sei freundlich. 28 % u.B. hingegen beklagten sich erstens über Unhöflichkeit (79 %), weil man sie weder grüßt noch mit ihnen spricht, und zweitens über fehlende Hilfsbereitschaft (21 %). Hierfür wird bspw. angeführt: "Unsere deutschen Kollegen pflegen immer unter sich zu sein; es fällt ihnen schwer, mit Ausländern, deren Sprache sie nicht verstehen, in Kontakt zu kommen"; "Manchmal treiben unsere deutschen Arbeitskollegen ihren Spaß mit uns, sind aber nicht bereit, solchen auch von uns zu ertragen"; "Als Ausländer sind wir unbeliebt, denn die Einheimischen fühlen sich benachteiligt".

Möglicherweise hat das Betriebsverfassungsgesetz, das die

1) Vgl. Stirn, Hans, Schach den Vorurteilen, a.a.O.: "Wichtigster Grundsatz ist die Gleichbehandlung von Einheimischen und Ausländern. Sie soll nicht schematisch sein. Sie muß sich vor allem bei der Arbeit und in den Arbeitsgruppen erweisen. Alle schönen Worte nützen nichts, wenn Betriebsleiter, Meister und Vorarbeiter vorwiegend ihre ausl. Mitarbeiter zu den unangenehmeren Arbeiten heranziehen, ihnen gegenüber Kommandotöne anschlagen oder sie mit Spott behandeln. In der Hand unserer betrieblichen Vorgesetzten liegt das Gelingen der Eingliederung. Nun haben aber gerade die Meister, die gemischte Arbeitsgruppen führen, eine erhebliche zusätzliche Belastung. Zwar sind die meisten ausl. Arbeiter fleißig und willig, aber sie verstehen anfangs Anweisungen nicht, alles muß ihnen umständlich erklärt und gezeigt werden, sie müssen mehr beaufsichtigt werden. Die Vorgesetzten können diese zusätzliche Arbeit nur tragen, wenn sie mit dem neuen Problem vertraut gemacht werden. In die Programme zur Aus- und Fortbildung unserer Industriemeister muß das Thema "Umgang mit ausl. Arbeitern" aufgenommen werden." Vgl. auch: Sander, Georg, Eingliederungsschwierigkeiten und Kostenprobleme, vom Betrieb aus gesehen, in: Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland, a.a.O., S. 98ff.

ausländischen Arbeitnehmer den einheimischen in jeder Beziehung gleichstellt, ganz wesentlich zu den allgemein freundlichen Beziehungen zwischen Deutschen und Ausländern am Arbeitsplatz beigetragen¹⁾. Haben aber die Ausländer selbst das Gefühl, daß sie innerhalb des Betriebes dieselben Rechte wie ihre deutschen Kollegen genießen, und wie sieht es mit der Gleichheit in Wirklichkeit aus?

In finanzieller Hinsicht und was den Lohn betrifft, bejahen 76 % mit den Deutschen gleichgestellt zu sein. 24 % aber verneinen dies. Sie fühlen sich in puncto Lohnfrage nicht gleichgestellt. Das ist aber nicht so zu verstehen, als ob diese Gruppe nicht den tariflichen Lohn erhielte, sondern es handelt sich immer um Mißverständnisse die von der Lohnsteuer ausgehen.

Tabelle 51: Die finanzielle Gleichstellung und die menschliche Gleichbehandlung im Betrieb

a) Finanzielle Gleichstellung nach Art der beruflichen Eingliederung

Gleich- stel- lung	progressiv				regressiv				indiff.		Grenz- fälle		Total	
	Fach- arbei- ter/ Fach- arbei- ter abs.	%	Fach- arbei- ter/ Ange- lernte abs.	%	Ohne Beruf/ Ange- lernte abs.	%	Fach- arbei- ter/ Hilfs- arbei- ter abs.	%	Hilfs- arbei- ter/ Hilfs- arbei- ter abs.	%	Selb- stän- dige/ Hilfs- arb. abs.	%	abs.	%
ja	11	14	11	14	4	5	15	20	27	36	8	11	76	100
nein	3	13	2	8	1	4	11	46	4	16	3	13	24	100
Total	14	-	13	-	5	-	26	-	31	-	11	-	100	100

b) Menschliche Gleichstellung nach Art der beruflichen Eingliederung

Gleich- behand- lung	progressiv				regressiv				indiff.		Grenz- fälle		Total	
	Fach- arbei- ter/ Fach- arbei- ter abs.	%	Fach- arbei- ter/ Ange- lernte abs.	%	Ohne Beruf/ Ange- lernte abs.	%	Fach- arbei- ter/ Hilfs- arbei- ter abs.	%	Hilfs- arbei- ter/ Hilfs- arbei- ter abs.	%	Selb- stän- dige/ Hilfs- arb. abs.	%	abs.	%
ja	13	19	9	13	5	7	11	16	24	35	6	10	68	100
nein	1	3	4	12	1	-	15	47	7	22	5	16	32	100
Total	14	-	13	-	5	-	26	-	31	-	11	-	100	100

Was die menschliche Behandlung im Betrieb im allgemeinen anbelangt, so stellen 68 % keine Unterschiede fest. 32 %

1) s.oben Seite 85 ff.

hingegen fühlen sich in der menschlichen Beziehung ungleich behandelt. Wir untersuchten diese Merkmale. Es handelt sich dabei entweder um Unhöflichkeiten gegenüber den ausländischen Kollegen, (wie es z.B. der folgende Fall zeigt: "Beim Geburtstag eines deutschen Kollegen wurden im Betrieb auf dessen Wohl einige Gläser Schnaps getrunken. Die spanischen Kollegen aber wurden dazu nicht eingeladen") oder um unterschiedliche Behandlung von Ausländern und Einheimischen durch die Betriebsverwaltung bzw. um die schon genannten Ungerechtigkeiten bei der Arbeitsverteilung, bei der die Ausländer die schwerste Arbeit zu bekommen behaupten.

Der Zusammenhang zwischen berufsfremder Tätigkeit und Unzufriedenheit ist auch hier eindeutig. Unzufrieden hinsichtlich der menschlichen Behandlung sind vor allem jene Ausländer, die eine regressive Tätigkeit ausüben müssen, wie aus der Tabelle 51 zu ersehen ist. Im Gegensatz dazu ist bei den Personen, die in ihrem alten Beruf oder beruflich progressiv tätig sind, die Tendenz zur Zufriedenheit und damit zur Anpassung größer. Mit anderen Worten: Je günstiger die berufliche Eingliederung ist, desto höher wird der Grad der Zufriedenheit und damit der Prädisposition zur Anpassung des ausländischen Arbeitnehmers an die Arbeitsumwelt. In diesem Zusammenhang erweist sich die Fluktuation als hemmender Faktor. Fast die Hälfte der Befragten haben schon oft in verschiedenen Betrieben gearbeitet:

21 % haben ihren Arbeitsplatz zweimal gewechselt

16 % schon dreimal und

12 % schon vier- bis siebenmal¹⁾). Durch die häufige Fluktuation wird der ausländische Arbeitnehmer immer wieder mit einer anderen Arbeitsumwelt konfrontiert, an die er sich jeweils neu anpassen muß.

Im allgemeinen zeigt sich am Arbeitsplatz und im Betrieb trotz der mannigfachen Unterschiede eine Tendenz zur menschlichen Verständigung. Es besteht eine Kontakthäufigkeit

1) Die Frage ob der Befragte seinen Arbeitsvertrag gebrochen hat, wurde nicht gestellt. Ein Wechsel des Betriebes während der einjährigen Vertragszeit ist möglich, ohne vertragsbrüchig zu werden, denn, wie schon oben erwähnt wurde, ist eine solche Regelung erreichbar, meist durch die Intervention des zuständigen Arbeitsamtes.

freundlicher Art.

Die hier festgestellte günstige Entwicklung bei der Zusammenarbeit im Betrieb mit Menschen verschiedener Nationalitäten bestätigt die Untersuchung Abadan's und Vogt's.

Abadan kam zum Ergebnis, daß "vier Fünftel der türkischen Arbeiter (81 %) bezeichnen ihre Vorgesetzten als gerechte, gebildete und gutherzige Menschen, die in jeder Beziehung vorbildlich sind, die Arbeiterrechte verteidigen und den Türken gegenüber besondere Rücksicht nehmen"¹⁾.

Vogt seinerseits stellt fest, daß "das Zusammenleben und -arbeiten von Griechen, Italienern und Spaniern untereinander und mit Deutschen zusammen, anfangs nicht ohne Skepsis beurteilt, wirft kaum mehr Probleme auf. Inzwischen trägt man sich mit den Gedanken, qualifizierte ausländische Arbeiter in den Vorarbeiterstatus zu erheben. Das setzt eingehende Überlegungen voraus, weil diesen Vorarbeitern zwangsläufig auch Deutsche unterstellt sein würden. Die Erfahrungen, die in einem schon praktizierten Beispiel gemacht worden sind, ermutigen zu diesem Weg"²⁾.

Es taucht nun die Frage auf, ob diese festgestellte Kontakthäufigkeit als solche auf den Arbeitsplatz und den Betrieb beschränkt bleibt oder ob sie außerhalb des Betriebes zu einer Fortsetzung und Erweiterung dieser Beziehungen zwischen deutschen Kollegen und ausländischen Arbeitnehmern in der Freizeit führt, was u.a. im folgenden Teil zu untersuchen sein wird.

¹⁾ Abadan, N., a.a.O., S.12

²⁾ Vogt, Gunter, a.a.O., S.115.

b) Die soziale Eingliederung in den außerbetrieblichen Bereich

Hierbei geht es um die Frage, wie die ausländischen Arbeitnehmer von den Einheimischen außerhalb der Arbeitsumwelt aufgenommen worden sind. Dabei ist folgendes zu berücksichtigen:

ba) Leben die ausländischen Arbeitnehmer unter Wohnungsbedingungen, die einen Kontakt mit der einheimischen Bevölkerung ihres Wohnortes begünstigen? Die Beziehungen zwischen ausländischen Arbeitnehmern und Einheimischen gestalten sich nämlich verschieden, je nachdem, wie die Ausländer untergebracht sind, ob sie in einer Art Ghetto unter sich wohnen oder ob sie unter der ansässigen Bevölkerung leben. Dies ist die Frage der Wohnverhältnisse.

bb) Für Einzelmietler mögen sich am Wohnort Kontakte mit den Zimmervermietern und Nachbarn ergeben.

bc) Hinsichtlich der gesellschaftlichen Eingliederung der ausländischen Arbeitnehmer sind ihre Beziehungen zu den Familien der Einheimischen aufschlußreich.

bd) Wie gestalten die ausländischen Arbeitnehmer ihre Freizeit? Dient sie der Förderung ihrer Beziehungen zu den Einheimischen oder verbringen sie sie nur mit ihren Landsleuten zusammen?

be) Die Bedeutung des Freizeitheims

bf) Welche Rolle spielen Vorurteile bei der Aufnahme der ausländischen Arbeitnehmer durch die Einheimischen? Diese Fragen bedürfen einer näheren Betrachtung.

ba) Die Wohnverhältnisse

61 % u.B. wohnen in Massenunterkünften: in Baracken (ca. 75 %) und in einem Betriebsheim für ausländische Arbeitnehmer (ca. 24 %). Hingegen wohnen nur 39 % der Befragten privat: in möblierten Zimmern (67 %) und in Mietwohnungen (33 %).

Die obengenannten 75 %, die in Baracken wohnen, schlafen zu 4, 6 und 8 in einem Zimmer, oft in Stockbetten. Von den 24 % der Heimbewohner schlafen nur 4 Personen (27 %) zu zweit in einem Zimmer. Alle anderen (73 %) müssen ihren Raum mit mindestens drei Arbeitskollegen teilen. Heim und Baracke sind kasernenartige Massenunterkünfte. Das Heim unterscheidet sich von der Baracke nur insofern, als es ein festes Gebäude ist; aber hinsichtlich der Hygiene ist es mit ihr vergleichbar, da im Betriebsheim so viele Personen auf engem Raum miteinander leben müssen und oft die Duschen fehlen. In solchen Unterkünften besteht "die Gefahr der Ausbreitung von Infektionskrankheiten oder von Seuchen"¹⁾, zumal wenn keinerlei Duschräume vorhanden sind, wie das in den meisten Massenunterkünften der Fall ist. Derartige Verhältnisse können nur als Provisorien betrachtet werden und sind auf die Dauer untragbar.

Ein jahrelanges Leben in Behelfsunterkünften, das 35 % u.B. (60 % Verheiratete und 40 % Ledige) bereits hinter sich hatten, bedeutet eine schwere menschliche Belastung. Von den 60 % Verheirateten wohnten über die Hälfte (62 %) schon zwei und drei Jahre lang in den Baracken, die anderen (38 %) ein Jahr lang. Bei den Ledigen ist der entsprechende Anteil jeweils 50 %.

Fragt man die Betroffenen, ob sie mit ihrer Unterkunft zufrieden seien, so beobachtet man; daß die meisten, die in Massenunterkünften wohnen, sich mit den Zuständen abfinden. Es ist hauptsächlich die Geldersparnis, die ihren Angehörigen daheim zugute kommt, derentwegen sie eigene Wünsche zurückstellen. Denn die Monatsmiete in der Baracke

1) F.Scholtze: Welche gesundheitliche Probleme ergeben sich aus der zunehmenden Beschäftigung ausl.Arbeitskräfte? Staatl. Gesundheitsamt Mannheim. Manuskript, S.8 ff. Näheres dazu s.a.: Scholz, J.F., Gesundheitliche u.ärztliche Probleme der wachsenden Beschäftigung ausl.Arbeitskräfte, in: Ärztliche Mitteilungen, Heft 3/1961, S.133-138.

beträgt ca. 20 bis 30 DM. So haben sich von 46 % u.B., die in Baracken leben, 70 % damit abgefunden und nur 30 % erklären, sie seien unzufrieden. Bei den Heimbewohnern sind die entsprechenden Zahlen 80 % und 20 %¹⁾.

Diese durch die Wohnungsnot und Ersparnisgründe bedingte Einstellung des Sich-Abfindens sollte nicht so ausgelegt werden, als ob damit die längere Unterbringung von ausländischen Arbeitnehmern in Behelfsunterkünften gerechtfertigt wäre. Es sollte vielmehr alles getan werden, um der Zwangslage auf dem Gebiet der Wohnverhältnisse abzuhelpen²⁾.

Die Einzelmieter (39 % u.B.) haben enge und meist teure Wohnungen. 67 % dieser Gruppe wohnen in möblierten Zimmern und nur 33 % (die meisten davon verheiratet: 85 %) haben eine Wohnung, die meisten von ihnen eine Altbauwohnung. Von den Befragten, die in möblierten Zimmern leben (67 %), wohnen 47 % mit dem Ehepartner und ein bis zwei Kindern in einem einzigen Zimmer, das als Wohnzimmer, Schlafzimmer und Küche zugleich dienen muß. Die Übrigen sind ledig (35%) und wohnen zu zweit in einem Zimmer.

bb) Sozialer Kontakt am Wohnort

Welche Konsequenzen ergeben sich nun aus der beschriebenen Wohnungssituation für eine Kontaktaufnahme der ausländischen Arbeitnehmer mit den Einheimischen?

Es ist anzunehmen, daß die Gruppe der in möblierten Zimmern und in Mietwohnungen untergebrachten Zuwanderer, die ja eng mit den Einheimischen als Untermieter und Nachbarn zusammenwohnen, mehr Gelegenheit zur Kontaktaufnahme hat als die andere Gruppe, die in Massenunterkünften wohnt.

Da diese mit einem Blick erfassbare Umwelt, in der sich die eigentlichen Nachbarschaftsbeziehungen abspielen, eine

1) Die Tendenz der ausl. Arbeitnehmer, solchen Unterkünften zu entfliehen, wird immer größer, wie aus den Erfahrungsberichten 1963 und 1964 zu entnehmen ist: vgl. S.7 bis 14.

2) Näheres unter S. 224 f.

wesentliche Anpassungs- und Assimilationschance für die ausländischen Arbeitnehmer mit sich bringt, fragten wir wie sich die Beziehungen mit den Wirten und Nachbarn abspielen.

Tabelle 52: Sozialer Kontakt am Wohnort

A: Kontakt mit den Wirten

a) Verhalten

Verhalten	Mietwohnung						Möbl. Zimmer						Ins-gesamt
	ledig	al-lein	verheiratet		ledig	al-lein	verheiratet		abs. %				
			Nur Ehep.	Ehep. + Kind			Nur Ehep.	Ehep. + Kind					
			abs.	%abs. %			abs.	%abs. %					
			abs.	%abs. %			abs.	%abs. %					
höflich	1 4,5	-	1 4,5	7 32	7 32	2 9	3 13,5	1 4,5	22 100				
unhöflich	1 6,0	-	-	3 17,5	2 11	1 6	3 17,5	7 42	17 100				
Zus.	2	-	1	10	9	3	6	8	39 100				

b) Einladungen (monatlich)

nie	1 4	-	-	5 20	7 28	2 8	4 16	6 24	25 100
1-2 Mal	-	-	1 17	2 33	-	-	1 17	2 33	6 100
öfter	1 12,5	-	-	3 37,5	2 25	1 12,5	1 12,5	-	8 100
Zus.	2	-	1	10	9	3	6	8	39 100

B. Kontakt mit den Nachbarn

Kontakt	Einzelmieter				In Massenunterkünften				Ins-	
	Mietwohnung		Möbl.Z.		Lebende				gesamt	
	abs.	%	abs.	%	Baracke	Heim	abs.	%	abs.	% ^{c)}
					abs.	%				
<u>Kontaktlose:</u>									59	100
keine Nach-										
barn	2	3	5	9	41	69	-	-	48	81
Unbekannte										
Nachbarn	-	-	-	-	-	-	11	19	11	19
<u>Kontaktpflegende:</u>									41	100
Positiv	9	22	15	36	4	10	4	10	32	78
Negativ	2	5	6	15	1	2	-	-	9	22
Zus.	13	-	26	-	46	-	15	-	100	100

c) Prozentzahl auf die Randsumme (59 bzw. 41) bezogen

Von den 39 % u.B., die privat wohnen, bezeichnen etwas mehr als die Hälfte (56 %) das Verhalten der deutschen Vermieter ihnen gegenüber als höflich, während die übrigen (44 %) es als unhöflich empfanden. Die Mehrzahl dieser letzten Gruppe (59 %) waren Eheleute mit Kindern¹⁾.

Die Frage nach privaten Kontakten mit ihren Wirtin wurde von der Mehrzahl (64 %) der befragten Einzelmietern (39 % u.B.) verneint. Nur 36 % bestätigten das Vorhandensein solcher Kontakte: ein bis zwei Besuche im Monat (6), häufigere Besuche (8). Eine freundliche Aufnahme der ausländischen Arbeitnehmer durch die Vermieter ist erwartungsgemäß nicht die Regel. Besonders Familien mit Kindern haben es oft nicht leicht: "Unsere Wirtin - erzählte ein Befragter - ist nicht freundlich. Sie zeigt wenig Verständnis für meine kleine 4jährige Tochter, die, wenn sie vom Kriegergarten nach Hause kommt, gern im Hofe des Hauses spielen und nicht mehrere Stunden in dem engen, dunklen Zimmer verbringen möchte. Dies wird ihr aber von der Wirtin wegen einiger Pflanzen, die den Hof schmücken, untersagt".

59 % u.B. haben keinen Kontakt mit den Nachbarn. Entweder haben sie überhaupt keine Nachbarn (81 %) oder sie sind ihnen unbekannt (19 %)²⁾.

Wie aus der Tabelle 52 weiter zu ersehen ist, wohnt die weitaus überwiegende Mehrzahl derjenigen, die zu den Nachbarn keinen Kontakt haben in Massenunterkünften (Kontaktlose in Einzelmietverhältnissen: 12 %, Kontaktlose in Massenunterkünften: 88 %). Der Grund ist zweifellos in der stärkeren Isolation der Heim- und Barackenbewohner zu suchen. Demgemäß findet sich auch die überwiegende Mehrzahl der Kontaktpflegenden (41 % u.B.) unter den Einzelmietern. Das Verhältnis bei den Befragten mit positiver Kontaktpflege ist ca. 59 % zu ca. 20 %, und das Verhältnis bei denen mit negativen Kontakten ist ca. 20 % zu ca. 3 %.

1) Vgl. Tabelle 52 A

2) Vgl. Tabelle 52 B

Von positiven Kontakten wird hier gesprochen, wenn sich zwischen Einheimischen und ausländischen Arbeitnehmern ein freundnachbarliches Verhältnis herausgebildet hat. Die Gruppe der Einzelmieten hat im Vergleich zu den Bewohnern von Massenunterkünften zweifellos mehr Chancen zur Kontaktaufnahme mit der ansässigen Bevölkerung. Die kennzeichnende Auswirkung der Massenunterkünfte ist eine Abkapselung der ausländischen Arbeitnehmer von den Einheimischen. Die Bewohner einer Massenunterkunft stellen somit den übrigen Ortsbewohnern gegenüber eine geschlossene fremde Gruppe dar, die bei den Einheimischen leicht den Eindruck entstehen läßt, es habe sich in ihrem Wohnort ein Fremdkörper gebildet. Daß es darum schon zu nennenswerten Spannungen zwischen Einheimischen und Ausländern gekommen sei, kann man allerdings noch nicht behaupten. Das Verhältnis zwischen Deutschen und Spaniern in ihrem Wohnort ist bis jetzt im allgemeinen indifferent bis freundlich. 45 % der Befragten bezeichnen es als freundlich, 43 % als indifferent und nur 12 % sprechen von Spannungen. Es handelt sich in letzterem Falle meistens um Personen, die auch im Betrieb sowie mit ihren Wirten und Nachbarn Schwierigkeiten haben.

bc) Kontakt zu deutschen Familien

Nur 37 % u.B. gaben an, Kontakt mit deutschen Familien gehabt zu haben. Ca. 59 % davon sind Bewohner von Massenunterkünften und die restlichen ca. 40 % sind Einzelmieten. Die Mehrzahl aller Befragten (63 %) unterhält keine Beziehungen zu deutschen Familien.

Tabelle 53: Kontakt zu deutschen Familien

a) Kontaktaufnahme

Kontakt	Einzelmieter		In Massenunterkünften Lebende		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
mit Kontakt	15	40,5	22	59,5	37	100
ohne "	24	38	39	62	63	100
Zusammen	39	-	61	-	100	100

b) Personenkreis

mit Kontakt:					37	100 ¹⁾
Nachbarn	2	5	3	8	5	13
Wirten	2	5	-	-	2	5
Arbeitskollegen	7	19	14	38	21	57
andere Bekannte (v. Betrieb)	4	11	5	14	9	25
ohne Kontakt:	24	38	39	62	63	100
Zusammen	39	-	61	-	100	100

1) Prozentsatz auf diese Randsumme (37 bzw. 63) bezogen

c) Kontaktfrequenz

Frequenz	F a m i l i e n								Insgesamt	
	Nachbarn	Wirten	Arbeitskollegen	Andere Bekannte						
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	% ²⁾
2-3 Mal in										
1 Jahr	-	-	-	-	1	3	2	5	3	8
2-3 Mal in										
2 Jahren	-	-	1	3	7	19	4	10	12	32
2-3 Mal in										
3 Jahren	-	-	-	-	8	22	-	-	8	22
öfters	5	13,5	1	3	5	13,5	3	8	14	38
Zusammen	5	-	2	-	21	-	9	-	37	100

2) Prozentsatz bezogen auf 37

Fast zwei Drittel dieser Kontaktlosen (62 %) sind Bewohner von Massenunterkünften, während die übrigen (38 %) Einzelmietler sind. Letztere haben, obwohl sie bei den Einheimischen untergebracht sind, weder Kontakt zu ihren Wirtsfamilien noch zu den Nachbarfamilien, selbst dann nicht, wenn es sich um Arbeiterfamilien handelt. Wie weiter aus Tabelle 53 b zu ersehen ist, werden Beziehungen zu deutschen Familien von den ausländischen Arbeitnehmern hauptsächlich im Betrieb angeknüpft: Der Personenkreis umfaßt vorwiegend Arbeitskollegen (21 % aller Befragten), aber auch andere Betriebsangehörige (9 % aller Befragten), so daß das Verhältnis von inner- und außerbetrieblichen Familienkontakten 30 % zu 7 % aller Befragten ist.

Die Kontakte bleiben allerdings generell oberflächlich¹⁾. Von engeren Kontakten kann man nur bei 14 % u.B. sprechen, während es sich in den meisten Fällen (62 % Befragte aus der Gruppe, die Kontakt mit deutschen Familien pflegen (37 % u.B.)) um Einladungen in großen zeitlichen Abständen handelte. Diese Zahl läßt sich folgendermaßen aufgliedern: 3 % u.B. wurden innerhalb eines Jahres jeweils zwei bis drei Mal von deutschen Familien eingeladen, 12 % innerhalb von zwei Jahren und 8 % innerhalb von drei Jahren.

Der Kontakt der ausländischen Arbeitnehmer mit den Familien von Arbeitskollegen bleibt also im ganzen selten, selbst wenn er am Arbeitsplatz hergestellt wird, und die dadurch entstehende freundschaftliche Beziehungen zwischen ausländischen Arbeitnehmern und ihren deutschen Kollegen sind eher als leidliches Verhältnis zu bezeichnen, solange sie - wie festgestellt - auf den engeren Arbeitsbereich beschränkt bleiben und sich nicht auch auf die Freizeit erstrecken. Dennoch bleibt der Betrieb für die ausländischen Arbeitnehmer der wichtigste und oft - besonders bei den Bewohnern von Massenunterkünften - der einzige Ort, an dem sie mit den Einheimischen Kontakt aufnehmen können.

1) Vgl. Tabelle 53 c).

Die deutschen Arbeitskollegen sind allerdings die einzige Schicht, die eine gewisse Tendenz zur Aufnahme von Beziehungen zu den ausländischen Arbeitnehmern während der Freizeit erkennen läßt, aber selbst in diesem Kreis ist nur eine verhältnismäßig geringe Kontaktfrequenz zu beobachten. Ein ähnliches Bild ist bei den türkischen Arbeitnehmern festzustellen: "Mehr als dreiviertel der Arbeiter (77 %) pflegen überhaupt keinen Kontakt mit einem Deutschen oder einer deutschen Familie. Der deutsche Arbeiter sperrt sich in seiner privaten Sphäre völlig von den Ausländern ab".¹⁾

Tabelle 54: Sprachkenntnisse und Kontakt

Sprache	Kontakt				Insgesamt	
	mit Kontakt abs.	%	ohne Kontakt abs.	%	abs.	%
nichts	4	27	11	73	15	100
wenige Worte	16	32	34	68	50	100
lückenhaft	15	45	18	55	33	100
gut	2	100	-	-	2	100
Zusammen	37	-	63	-	100	100

Die Sprachschwierigkeiten auf beiden Seiten bilden ein besonders großes Hindernis für engere Beziehungen. Man braucht sich nur einmal zu überlegen, daß 98 % u.B. praktisch keine deutschen Sprachkenntnisse haben: Das will sagen, daß die Hälfte aller Befragten nach eigenen Angaben nur die notwendigsten Ausdrücke für die Ausübung ihrer Arbeit beherrschen, während die Kenntnisse bei einem Drittel (33 %) zwar etwas größer, aber alles in allem auch noch recht lückenhaft²⁾ sind. 15 % können überhaupt nicht Deutsch sprechen.

1) Abadan, N., a.a.O., S.16: Da die Mehrzahl der türkischen Arbeiter aus Kreisen stammen, deren soziale Normen streng die Trennung des männlichen und weiblichen Geschlechts erfordern, erschwert sich der ohnehin schon spärliche Kontakt noch mehr. Dies ist der Hauptgrund dafür, daß die überwiegende Mehrheit der türkischen Arbeiter ein kontaktarmes, oft zurückgezogenes oder lediglich sich auf Gasthausbesuche beschränkendes Leben führt. Nur 18,5 % geben

Zusammenfassend ist festzustellen, daß durch die geschilderten Wohnverhältnisse und die Sprachschwierigkeiten die praktischen und geistigen Voraussetzungen für einen intensiveren gesellschaftlichen Kontakt zwischen Einheimischen und ausländischen Arbeitnehmern nicht gegeben sind. Einerseits wäre es daher notwendig, die bisherige Wohnungspolitik zu ändern. Jede Trennung der ausländischen Arbeitnehmer von den Einheimischen durch ihre "Kasernierung" in Massenunterkünften ist nach Möglichkeit zu vermeiden.

Andererseits muß die Erlernung der deutschen Sprache stark gefördert werden, was allerdings nicht ohne Schwierigkeiten durchführbar sein wird, wenn man bedenkt, daß viele nicht einmal ihre eigene Sprache beherrschen. Das Interesse, Deutsch zu lernen, ist bei den meisten Arbeitern allerdings vorhanden: 76 % u.B. möchten Deutschunterricht nehmen; die übrigen aber, die nur eine mangelhafte Schulbildung aufweisen, zeigen wenig Interesse, weil ihnen die Schwierigkeiten zu groß erscheinen. Die schon von vielen Betrieben unternommenen Deutschkurse für Ausländer haben oft nicht den erwünschten Erfolg erzielt, u.a. aus dem Grunde, weil man es versäumt hat, die jeweiligen Teilnehmer von Anfang an nach ihren muttersprachlichen Kenntnissen zu sondern. So könnte man mindestens zwei Gruppen bilden: Eine, die zuerst, bevor sie in Deutsch unterrichtet wird, eine Schulung in ihrer Muttersprache nötig hat, und eine andere, die einer solchen

geben zu, mit einer Person anderen Geschlechts eine engere Freundschaft zu führen. Diese Fraternisation beschränkt sich vorwiegend auf die Altersgruppe zwischen 23 und 27 Jahren. Aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer sich im Übergang befindlichen Gesellschaft ist der türkische Arbeiter mit vielen konservativen Vorstellungen behaftet. 44 % von ihnen halten eine Freundschaft zwischen Frauen und Männern für religions- und moralwidrig".

- 2) S.151 Mit großer Mühe können sie sich in Deutsch verständlich machen..

nicht mehr bedarf. Trotzdem wird es nötig sein, daß man auch der letzteren Gruppe durch Unterricht in der Muttersprache das grammatikalische und stilistische Rüstzeug gibt, das für die Erlernung einer fremden Sprache notwendig ist.

bd) Die Freizeitgestaltung

Bisher haben wir die Kontakte und Beziehungen zwischen den ausländischen Arbeitnehmern und Einheimischen in der Arbeitsumwelt, im Betrieb, aber auch im häuslichen Wohnbereich untersucht und festgestellt, daß die Kontaktpflege die Freizeit der ausländischen Arbeitnehmer in sehr geringem Maße in Anspruch nimmt. Wir haben gesehen, daß die offenkundige Isoliertheit der Ausländer vorwiegend durch die Wohnverhältnisse und durch die Sprachschwierigkeiten bedingt ist. Wie sie ihre Freizeit verbringen und gestalten, wird im folgenden Abschnitt behandelt. Um ein Bild von ihrer Freizeitgestaltung zu gewinnen, fragten wir sie u.a. wie sie den letzten Sonntag verbracht hätten.

38 % u.B. hatten den Sonntag hauptsächlich bei ihren Familien, 66 % bzw. bei Verwandten 13 % oder bei Bekannten 21 % verbracht:

Tabelle 55: Freizeitgestaltung

Freizeit	Verheiratete				Ledige				Ins- gesamt	
	Einzel- ter	Einzel- abs.	In Massen unterkün- ten Lebende abs.	%	Einzel- ter	Einzel- abs.	In Massen senun- terk. Lebend. abs.	%		
Familien, Ver- wandte, Bekann- te	26	68,5	4	10,5	4	10,5	4	10,5	38	100
Sonntagsarbeit zu Hause	-	-	2	33	2	33	2	33	6	100
Vergnügungen	2	6	17	53	2	6	11	35	32	100
Zusammen	-	-	12	50	3	13	9	37	24	100
	28	-	35	-	11	-	26	-	100	100

32 % u.B. gaben an, sie seien zu Hause geblieben, die meisten von ihnen in ihren Massenunterkünften. Dort spielt man in den Aufenthaltsräumen Karten und Domino etc., führte Gespräche oder widmete seine Aufmerksamkeit den deutschen Fernsehprogrammen.

Der Rest schließlich gab an, den Sonntag entweder bei Vergnügungsveranstaltungen (24 % u.B.) oder mit Sonntagsarbeit (6 % u.B.) verbracht zu haben¹⁾.

- 1) Überhaupt ist von unseren Befragten bestätigt worden, was Hermann H. Schwedt in seinen "Bemerkungen zum Thema Ausländer" in: Kölner/Aachener/Essener Pastoralblatt 15 (1963) S. 267-278, behauptet hat: "Von den katholischen Gastarbeitern geht der allergrößte Teil (wohl über 90 %) nicht zur Sonntagsmesse".

Wir haben uns von unseren Befragten den Verlauf des Sonntags erzählen lassen, um über ihre Religiosität und Kirchenverbundenheit u.a. auch etwas in Erfahrung zu bringen. Nur 14 % u.B. (Ledige: 57 %, d.h. 22 % aller Ledigen (37 % u.B.); Verheiratete: ca. 22 %, d.h. 5 % aller Verheirateten (63 % u.B.); Familien: ca. 22 %, d.h. 12 % aller in der BRD lebenden Familien (25 % u.B.)) gaben an, sie hätten die Heilige Messe besucht. Einige gingen zu dem Zweck in eine deutsche katholische Kirche, andere besuchten die für Spanier von spanischen Seelsorgern in unserem Untersuchungsgebiet gelezene Messe. Es gibt genügend Möglichkeiten für katholische Gläubige, ihren Sonntagspflichten nachzukommen. Dennoch blieben 86 % u.B. von der Kirche fern.

Wir haben zur näheren Erforschung dieses Tatbestandes zwar keine weiteren Fragen gestellt, aber in Gruppengesprächen mit anderen spanischen Arbeitnehmern über dieses Thema konnte man eine gewisse religiöse Indifferenz entnehmen. Daraus jedoch auf einen Glaubensverfall schließen zu wollen, wäre zumindest voreilig; viele würden eine derartige Unterstellung als beleidigend empfinden; die wahre Ursache dieser Indifferenz scheint vielmehr die "Politik" der Kirche - wie oft gesagt wird - zu sein. Die meisten rechtfertigen ihr Fernbleiben von der Kirche mit sozialen Argumenten: "Wir stammen aus landwirtschaftlichen Gebieten. Bei uns herrscht der Großgrundbesitz. Die Großgrundbesitzer gehen fast jeden Tag in die Kirche und erscheinen als die besten Katholiken. Sie sind die Befürworter kirchlicher Veranstaltungen und Prozessionen. Zugleich aber beschäftigen sie eine Schar von Lohnarbeitern, die miserabel entlohnt werden, so daß ihre Lebensverhältnisse schlecht sind. Daß die Kirche Gerechtigkeit predigt, scheinen diese Herren zu überhören und die Kirche tut nichts dagegen, ja, sie ehrt sie noch als Katholiken Nummer eins der Gemeinde.

Durch eine zweite Frage wollten wir erfahren, wie die ausländischen Arbeitnehmer gewöhnlich ihren Feierabend zu verbringen pflegen.

Im ganzen ist ein großer Drang zur Sparsamkeit, sowohl mit der Zeit als auch mit dem Geld zu beobachten. Überstunden

Währenddessen liegt der größte Teil ihrer Latifundien, der so fruchtbar sein könnte wie der bewirtschaftete Rest, brach, obwohl jedermann weiß, wie sehr den Lohnarbeiterfamilien geholfen wäre, wenn man ihnen einen Teil des unbebauten Gebietes zur Bewirtschaftung überließe. Das tun die Großgrundbesitzer aber nicht, und die Kirche sieht untätig zu".

"Christus war arm - wird weiter argumentiert - und als solcher konnte er eine reiche Kirche weder anstreben noch wünschen. Wie reich die Kirche ist, das sieht man, wenn man das Gotteshaus meiner Gemeinde besucht. Allein die Perlen, welche die Jungfrau Maria schmücken, sind ein Kapital wert, während zahlreiche Arme draußen vor der Tür des Gotteshauses betteln müssen".

Dazu ist zu sagen, daß sich der spanische Priester besonders in solchen Gebieten in einer komplizierten Lage zwischen Tradition, Reichtum und Not befindet. So sieht er sich bspw. aus wirtschaftlicher Not meist gezwungen, mit den Reichen ausgesprochen gute Freundschaft zu halten, will er die Armen der Gemeinde finanziell unterstützen. Dieser Aspekt aber wird nicht immer richtig verstanden, sondern führt bei den Angehörigen der Arbeiterklasse häufig zu Mißverständnissen. Es ist nicht verwunderlich, daß Menschen, die in einer solchen Umwelt aufgewachsen sind, den großen Unterschied bemerken, wenn sie die deutschen Verhältnisse kennenlernen und darüber hinaus dazu gelangen, die Früchte dieser anderen sozialen Ordnung mitz genießen zu dürfen. Kritik ist dann unvermeidlich. So kommt es, daß die spanischen Arbeitnehmer Aufklärung verlangen über all diese Fragen und eine klare Stellungnahme ihrer Kirche zu diesen in ihrer Heimat herrschenden Verhältnisse.

Hier tut sich für den spanischen Seelsorger ein weites Arbeitsfeld auf. Es ist ihm zu empfehlen, eng mit den deutschen Pfarreien des ihm anvertrauten Bezirkes zusammen zu arbeiten. Er sollte versuchen, die ausländischen Arbeitnehmer in die Institutionen, Vereine usw. der deutschen Gemeinden einzugliedern. Das wäre zugleich eine Möglichkeit, die soziale Stellung der ausländischen Arbeitnehmer im Gastland zu verbessern. Sie würden auf diese Weise zumindest am religiösen Leben der Gastbevölkerung als voll anerkannte Mitglieder teilnehmen können. (Über die Bedeutung der Seelsorge für die ausländischen Arbeitnehmer siehe Erfahrungsbericht Betreuung, S.31: "Sie erhält ihnen nicht nur die heimatliche religiöse Gebundenheit, sondern gibt ihnen auch den notwendigen inneren Halt, um mit etwaigen

werden gern gemacht. Veranstaltungen, die Geld kosten, werden - besonders von den Verheirateten - gemieden, wenn es irgend geht. 46 % (Verheiratete: 87 % d.h. 63 % aller Verheirateten; Ledige: 13 % d.h. 16 % aller Ledigen) besuchen weder irgendwelche Veranstaltungen noch Vergnügungstätten, was nicht überraschen kann im Hinblick auf die Tatsache, daß viele sich vorgenommen haben oder dazu gezwungen sind, einen bestimmten Geldbetrag zu sparen oder nach Hause zu schicken. Der Rest (54 % u.B.) geht ein bis dreimal im Monat in ein Tanzlokal, ins Kino, ins Restaurant oder auf den Sportplatz.

Im allgemeinen schließen sich die spanischen Arbeitnehmer während der Freizeit eng zusammen. 74 % u.B. bezeichneten das Verhältnis zu ihren Landsleuten als freundlich, 24 % u.B. als indifferent und nur 2 % u.B. als gespannt. Diese Verbundenheit untereinander betrifft nicht nur die Familien, Verwandten und Bekannten, die sich schon von der Heimat her kannten, sondern ist ganz allgemein zu beobachten, unbeschadet der Tatsache, daß Verwandte, Freunde und Menschen aus der gleichen Gegend ganz besonders zur Gruppenbildung unter sich neigen. Nur wenige verbringen ihre Freizeit allein. Der Drang zum Zusammenschluß in der fremden Umwelt ist ganz offensichtlich.

Anpassungsschwierigkeiten besser fertig zu werden.

...In der Praxis geht die seelsorgerische Tätigkeit oft in eine soziale Betreuung über. Die soziale Betreuungsarbeit der ausländischen Geistlichen ist vor allem dort wichtig, wo örtliche Betreuungseinrichtungen in weitem Umkreis nicht vorhanden sind. In der Seelsorge für die ausländischen Arbeitnehmer waren am 30. Sept. 1964 insgesamt 145 ausländische Geistliche tätig, davon 64 für italienische, 66 für spanische und 15 für griechische Arbeitnehmer".)

Diese Tendenz wird, wie wir gesehen haben, noch verstärkt dadurch, daß viele in Massenunterkünften leben müssen und daß die Sprache des Gastlandes den meisten gänzlich unbekannt ist. Dies sind Faktoren, die den Kontakt mit der Gastbevölkerung erschweren und die Abkapselung begünstigen¹⁾.

Hinzukommt noch als weiteres retardierendes Moment die Art und Weise, wie die Freizeitheime organisiert sind. Solange sie nicht als Medium zur Kontaktaufnahme mit den Einheimischen benutzt werden, sondern der Abkapselung und der Bildung geschlossener nationaler Gruppen dienen, werden diese Einrichtungen die vorhandene Kluft zwischen Einheimischen und ausländischen Volksgruppen nicht beseitigen, sondern eher noch vertiefen.

be) Das Freizeitheim

Es ist schon gesagt worden, daß die gegenwärtige Betreuungspolitik großen Wert auf die Freizeitstätten legt²⁾. Es ist daher angebracht, folgende Punkte zu untersuchen.

- aa) Die Besuchsfrequenz des Freizeitheimes
- bb) Die Bedeutung und Notwendigkeit des Freizeitheimes
- cc) Wie stellen sich die Befragten ein Freizeitheim vor?
- dd) Welche Funktionen sollte ein Freizeitheim haben?

aa) Besuchsfrequenz des Freizeitheimes

Zuerst fragten wir, ob überhaupt ein Freizeitheim vorhanden sei. Auf diese Frage antworteten nur 16 % u.B. mit "Ja". Dieser geringe Prozentsatz läßt sich dadurch erklären, daß zwar eine Lokalität, die als "Hogar Espanol" firmiert, vorhanden ist, die aber von den meisten Befragten nicht als "Hogar", d.h. als Heim, betrachtet wird. Sie halten diese

- 1) Ähnliches ist auch bei den türkischen Arbeitnehmern festgestellt worden: "Da die türkischen Arbeiter in ihren Wohnheimen eine sog. "Ersatz-Heimat" finden, zeigen sie keine bewußte Anstrengung, sich an ihre Umgebung anzupassen". (vgl. Abadan, N., a.a.O., S. 15)
- 2) vgl. die Ausführungen von S. 88 ff.

Lokalität für eine Art Wirtschaft und beantworteten unsere Frage daher mit "Nein".

Es handelt sich nämlich um ein Lokal mit einem Aufenthaltsraum und einer Bar, das im Laufe der Zeit zu einem normalen Restaurant geworden ist, so daß es mehr den Charakter einer Gaststätte hat als jene Atmosphäre, die das spanische Wort "Hogar" beinhaltet. Es ist lediglich ein Treffpunkt für eine spanische Fußball-Mannschaft und für andere Landsleute, die gemeinsam ein Gläschen Rotwein oder einen Cognac trinken wollen, was die Anwesenheit der Einheimischen - wie es in jedem anderen Restaurant üblich ist - nicht ausschließt.

bb) Bedeutung und Notwendigkeit des Freizeitheimes

Ist für den ausländischen Arbeitnehmer die Existenz eines Freizeitheimes oder einer ähnlichen Einrichtung eine Notwendigkeit? Wie oben angedeutet¹⁾, besteht im allgemeinen doch ein solches Bedürfnis, wie es in unserer Befragung bestätigt worden ist.

Auf unsere Frage, ob überhaupt eine Stätte als Treffpunkt für die Landleute notwendig oder ob sie überflüssig sei, hat die Mehrheit (91 % u.B.) sie als notwendig und nur 9 % u.B. als überflüssig bezeichnet. Aus welchen Gründen wird die Notwendigkeit so stark befürwortet? Es wurde angegeben: "Ein derartiges Heim sei als Ort der Begegnung, der Information, der Orientierung, der Beratung, der Kooperation und des Kontaktes notwendig".

cc) Wie stellen sich die Befragten ein Freizeitheim vor?

Offensichtlich stellen sie sich unter einem "Hogar Español" kein Restaurant vor, in dem man heimatliche Getränke oder Spezialitäten haben kann, sonst hätten sie das bestehende Lokal wohl als Hogar, als Heim anerkannt. Besonders die

1) Vgl. die Ausführungen von S. 89

Sparsamen - und diese sind in der Mehrzahl - lehnen ein solches Lokal ab. Vielmehr sind die Befragten der Auffassung, daß ein Freizeitheim Aufenthaltsräume enthalten sollte, die für gesellige Stunden ebenso geeignet wären wie für ein offenes Gespräch über gemeinsame Probleme - vorzüglich auch mit den Einheimischen. Viele haben ein Gefühl der Desorientierung und betrachten ein "Hogar" daher als eine Stätte der Beratung und der Information, nicht so sehr des Gedankenaustauschs mit Landsleuten, sondern des Gesprächs mit Personen, die auf Grund ihrer Erfahrungen oder Kenntnisse dazuberufen wären. Denn wie sich aus ihrer Freizeitgestaltung ersehen läßt, mangelt es ihnen nicht an Begegnungen mit den Landsleuten.

dd) Welche Funktionen sollte ein Freizeitheim haben?

Wir stellten fest, daß die Freizeit der ausländischen Arbeitnehmer nicht der Förderung des Kontaktes mit den Einheimischen dient, sondern im Gegenteil, daß sie zur Abkapselung, ja zur Vertiefung vorhandener nationaler Prägungen führt.

Da die gegenwärtige westeuropäische Arbeitnehmerwanderung die berechtigte Hoffnung erweckt hat, sie möge sich als geeignet erweisen, zur Erweiterung nationaler Vorstellungshorizonte beizutragen, kommt dem sozialen Kontakt zwischen Einheimischen und Ausländern - insbesondere während der Freizeit - große Bedeutung zu. Unterbleibt dieser Kontakt, so daß sich die nationalen Gruppen noch enger zusammenschließen, - wozu ohnehin eine erhebliche Neigung besteht -, wird man befürchten müssen, daß statt einer nationalen Horizonterweiterung¹⁾, wodurch die Idee einer Völkerintegration wesentlich gefördert werden würde, eine Vermehrung nationaler Vorurteile die Folge sein wird.

1) Eine nationale Horizonterweiterung könnte definiert werden als eine Art Relativierung des jeweiligen nationalen Vorstellungs- und Urteilskanons.

Ein Freizeitheim wäre daher sehr nützlich, sofern es zu einem Ort der Begegnung zwischen Ausländern und Einheimischen würde. Doch aus vielen, schon von uns hier beobachteten und festgestellten sozialpsychologischen Gründen wird sich ein persönlicher Kontakt zwischen Mitgliedern verschiedener Nationen in einem derartigen Freizeitheim nicht von selbst ergeben.

Jede Kontaktaufnahme zwischen Einheimischen und ausländischen Zuwanderern bedarf gewisser Voraussetzungen: Gemeinsame Veranstaltungen und kulturelle Darbietungen müssen organisiert werden. Das hätten die Freizeitheime zu leisten, um bestehende Kontakthemmnungen zu überwinden. Eine zweite Funktion haben wir schon angedeutet, als wir von den Wünschen der ausländischen Arbeitnehmer sprachen: Die Ausländer brauchen eine Möglichkeit, sich in gemeinsamen Gesprächen von dazu berufenen Einheimischen beraten zu lassen, denn das Leben in einem fremden Land wirft viele Probleme auf.

Es sollte daher wesentlich mehr beachtet werden, daß die jeweiligen Gesprächsgruppen durch die Mitarbeit von Sachverständigen, die sich mit der Lösung der sozialen und menschlichen Probleme der ausländischen Arbeitnehmer zu befassen haben, zu einer wirklichen Klärung der vorgebrachten Fragen gelangen. Das Gespräch würde sich dann zunächst zwischen einem unmittelbar interessierten Arbeitnehmer und Sachverständigen entwickeln, während die übrigen (ausländischen Arbeitnehmer), nur allgemein interessierten Zuhörer sich lediglich an der anschließenden Diskussion beteiligen würden, nachdem die eigentlichen Sachfragen geklärt sind.

Dieses Verfahren hat den Vorteil, daß eine größere Anzahl von Betreuten gleichzeitig informiert und beraten wird. Dem Betreuer der ausländischen Arbeitnehmer kommt daher die wichtige Aufgabe der Organisation derartiger Gruppen-gespräche zu.

Des weiteren könnten in den Räumen des Freizeitheims organisierte Begegnungen zwischen bestimmten gesellschaftlichen Gruppen stattfinden. Zu denken wäre dabei etwa an Jugend- oder Familientreffen zwischen Deutschen und Ausländern.

Bevor man dies organisiert, muß man allerdings die dafür notwendigen sozialpsychologischen Bedingungen kennen. Denn eine Person wird als fremd in einer Gesellschaft u.a. empfunden, wenn ihr Benehmen mit den in der betreffenden Gesellschaft herrschenden Sitten und Gewohnheiten nicht übereinstimmt. Darum sollten die ausländischen Arbeitnehmer besonders über die in der Gastgesellschaft geltenden Sitten und Gebräuche unterrichtet werden¹⁾.

Dies sollte aber schon in der Heimat, bevor sie ausreisen, geschehen. Es ist daher empfehlenswert, daß die Lehrgänge (z.Zt. von etwa zwei - bis dreiwöchiger Dauer; zum Teil mit internatsmäßiger Unterbringung) zur Vorbereitung spanischer Arbeitnehmer, die beabsichtigen, nach Deutschland auszuwandern, eine immer größere Anzahl von Personen aufnehmen. Durch solche Lehrgänge²⁾ erweist man den Auswanderern eine effektive Starthilfe zur Anpassung an die industrialisierte Umgebung und zum Verständnis der Gesellschaft und Bevölkerung des Gastlandes.

Außerdem werden somit die Betreuungsstellen im Gastland entlastet. Diese vorbereitenden Maßnahmen im Anwerbeland sollen als eine wichtige Aufgabe der Betreuungspolitik betrachtet und intensiver gefördert werden. Es wäre zu überlegen, ob die Auswanderer diese Lehrgänge während der langen Zeit, die die Abwicklung der Formalitäten in Anspruch nimmt, besuchen könnten.

-
- 1) Es versteht sich, daß der Leiter des Freizeitheimes darauf bedacht sein sollte, daß das Heim sich ganz allgemein in der Gemeinde eines gutes Rufs erfreut.
 - 2) In diesen Lehrgängen werden den Arbeitnehmern in erster Linie Elementarkenntnisse in der deutschen Sprache vermittelt. Sie gewinnen einen Überblick über die geographische, politische, wirtschaftliche und soziale Struktur Deutschlands sowie über die Arbeits- und Lebensbedingungen u.a.m. (Vgl. Erfahrungsbericht Betreuung, S.9).

Es wäre wünschenswert, wenn auch die anderen Anwerbeländer eine solche Aktion vor allem bei der Landbevölkerung unternehmen würden.

bf) Das Urteil der Einheimischen über die spanischen Arbeitnehmer aus der Sicht der Befragten

Wir haben, um in diesen subjektiven Bereich der Beziehungen zwischen Einheimischen und ausländischen Arbeitnehmern Einblick zu gewinnen, die folgenden vier Fragen gestellt:

1. "Haben Sie Vorurteile bei den Deutschen bemerkt, sofern Sie mit Deutschen in Kontakt kamen?

(Wenn ja): Um welche Vorurteile handelte es sich?"

2. "Wo und unter welchen Umständen haben Sie solche Vorurteile festgestellt?

Könnten Sie mir einen typischen Fall erzählen?"

3. "Bei welchen Personen bemerkten Sie Vorurteile?

Bei Arbeitskollegen, Arbeitgebern, Vorarbeitern?"

4. "Woraus sind nach Ihrer Meinung diese Vorurteile zu erklären?"

Die erste Frage dient zur Ermittlung der von den Befragten gemachten Erfahrungen. Diese werden durch die zweite und dritte Frage nach Umständen und Personen näher lokalisiert, und die vierte Frage soll uns darüber Aufschluß geben, wie die Erfahrungen von den Befragten selbst interpretiert werden. Dabei dürfen wir nicht außer acht lassen, daß das Ergebnis dieser einseitigen Befragung nicht viel mehr sein kann als ein Beitrag zur Aufdeckung der subjektiven sozialpsychologischen Situation der Befragten.

Auf die erste Frage antworteten 20 % u.B., sie hätten keinerlei Vorurteile bemerkt. 80 % u.B. dagegen bejahten die Frage.

Tabelle 56: Vorurteile und ihre vermutete Entstehungsursachen

Vorur- teile	Rassenstolz		Falsches Bild		Fortschritt		Keine		Insges.	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Ja	47	59	13	16	20	25	-	-	80	100
Nein	-	-	-	-	-	-	20	100	20	100
Zusammen	47	-	13	-	20	-	20	-	100	100

Als Antwort auf unsere Zusatzfrage, welche Vorurteile dies seien, bekamen wir Erklärungen wie: "Die Deutschen halten uns für unterentwickelte Leute", "sie glauben, daß wir unintelligent und zu allem unfähig sind" oder "die Deutschen begegnen uns mit Mißtrauen".

Befragt, ob die genannten Vorurteile nur bei bestimmten einheimischen Gruppen und unter besonderen Umständen festzustellen seien, gaben die Untersuchungspersonen, sofern sie überhaupt Vorurteile bemerkt hatten, an, daß man diese Vorurteile überall spüren könne, nicht nur im Betrieb, sondern auch außerhalb des Betriebs in Lokalen oder auf der Straße. Wie erklären sich unsere Befragten diese Situation, warum verhalten sich die Deutschen ihrer Meinung nach zurückhaltend oder sogar ablehnend? Das ist den Antworten auf Frage vier zu entnehmen.

59 % derer, die Vorurteile auf deutscher Seite bemerkt haben wollen, gaben als Erklärung wie sie wörtlich sagen, "orgullo de raza" (Rassenstolz) an. Weitere 25 % meinten, die Vorurteile hätten ihren Grund darin, daß sich die Einheimischen ihnen gegenüber als fortschrittlich empfinden, und die übrigen 16 % waren der Auffassung, daß die Deutschen ein falsches Bild von ihnen haben.

Wollen wir Stellung nehmen dazu, wie die Befragten ihre eigenen Erfahrungen interpretieren, dann dürfen wir nicht die Tatsache übersehen, daß wir selbst keinerlei Gewißheit darüber haben, wie die Einheimischen aus der Umgebung der Befragten in Wirklichkeit über ihre ausländischen Kollegen denken. Das zu ermitteln wäre Aufgabe einer gesonderten Befragung gewesen, die nicht im Rahmen unseres Themas lag.

Es hat daher keinen Zweck für uns, beispielsweise nach Motiven und psychologischen Gründen für die Antworten der Befragten zu forschen, denn das wäre erst dann sinnvoll, wenn der Beweis erbracht werden könnte, daß die Urteile der Befragten falsch sind. Richtige Urteile bedürfen keiner psychologischen Motivationen und liefern bekanntlich auch keinerlei Hinweise auf solche. Wir müssen uns daher bei der Interpretation der Antworten auf Probleme beschränken, deren Klärung keine Entscheidung voraussetzt über die Richtigkeit und Zuverlässigkeit der von den befragten Personen gemachten Beobachtungen. Selbstverständlich ändert daran nichts die Tatsache, daß die Beobachtungen uns auch objektiv durchaus glaubhaft erscheinen. Urteile und Eindrücke der genannten Art liegen ja immer im Bereich berechtigter Erwartung, wenn sozial sehr ungleichgewichtige Gruppen miteinander in engeren Kontakt geraten. Wir wollen unsere Interpretation der Befragungsergebnisse daher auf die einzige Tatsache stützen, die einwandfrei feststeht, und das sind die Beobachtungen, die die Befragten gemacht haben. Fragen wir uns, wie die betreffenden Personen wohl auf ihre Erlebnisse reagieren werden. Welche Bedeutung haben diese Erlebnisse für ihr soziales Verhalten den Einheimischen gegenüber? Welche Wirkung haben sie auf den Anpassungsvorgang?

Die Untersuchung der von den Befragten angeführten Vorurteile ergibt, daß einzelne davon nur eingeschränkt als Vorurteile betrachtet werden. In einigen Fällen, 25 % derer, die Vorurteile bemerkt haben, wird zugestanden, daß das Urteil teilweise berechtigt ist. Insbesondere scheinen die Befragten den Deutschen ein gewisses Recht zuzubilligen, sich ihnen gegenüber als Mitglieder einer fortschrittlicheren Gesellschaft zu fühlen: "Sie haben fast alle eine berufliche Ausbildung und besitzen mehr technische Erfahrung als wir".

Wie man sieht, existiert in diesem Falle eine gewisse Kongruenz zwischen den Inhalten des Selbst- und des Fremdbildes, ein gewisses Maß an neutraler Objektivität. Dadurch

fühlen sich die Betroffenen nicht so tief verletzt. Ihre Reaktion ist besonnener und hat gewissermaßen selbsterzieherischen Charakter. Ihr Bestreben geht dahin, sich die Eigenschaften, die den höheren Entwicklungsstand kennzeichnen, selbst anzueignen. Man beobachtet, daß Personen, die auf Vorurteile derartig rational reagieren, sehr gut prädisponiert sind für eine verhältnismäßig rasche Anpassung an die Verhältnisse in einem fremden Land. Sie sind glücklich genug, ihre Unterlegenheit in Lernbereitschaft verwandeln zu können.

In der Mehrzahl der Fälle jedoch (75 % derer, die Vorurteile bemerkt haben) gibt es keinerlei Übereinstimmung im Urteil. Die Reaktionen der Einheimischen werden uneingeschränkt als Vorurteile bezeichnet. Dennoch läßt sich auch in dieser Gruppe ein charakteristischer Unterschied feststellen. Eine Minderheit (22 %) führt die Vorurteile der Deutschen darauf zurück, daß sie ein falsches Bild hätten von Spanien und seinen Bewohnern, während die Mehrheit den Einheimischen vorwirft, sie seien rassenstolz. Demgegenüber klingt der Hinweis darauf, daß die Deutschen ein falsches Bild hätten, fast wie eine Entschuldigung. Konnte man in der vorigen Gruppe eine positive Prädisposition für die Anpassung feststellen, so haben wir es hier eindeutig mit zwei verschiedenen Stufen negativer Prädisposition zu tun. Die Urteile werden als falsch und herabsetzend empfunden. Dennoch scheint die allgemeine Reaktion der Spanier vorläufig nicht ernst zu sein: "Die Überlegenheitskomplexe mancher deutscher Kollegen, die jahrelang die gleiche Maschine bedient oder sonst eine Routinearbeit verrichtet haben, ist einfach lächerlich". Die Inkongruenz des Urteils führt zur Kritik an den Einheimischen und damit zugleich zu einer psychischen Entlastung der Kritiker. Das heißt allerdings nicht, daß diese Reaktionen nicht potentiell aggressiv bleiben. Auf jeden Fall wirken sie sich negativ aus auf die Bereitschaft, sich dem Lebensrhythmus der einheimischen Bevölkerung anzupassen.

Diese Situation der ausländischen Arbeitnehmer bestätigt die Bedeutung ihrer sozialen Hebung in der Gastgesellschaft u.a. durch Sprach- und Berufsförderung, um das sozial ungünstige Verhältnis "Südländer"- "Hilfsarbeiter" zu beheben.

IV. Der ausländische Arbeitnehmer und seine Familie

Ein hoher Prozentsatz der in der BRD weilenden ausländischen Arbeitnehmer besteht aus verheirateten Männern. Sie leben hier entweder allein, getrennt von ihren Frauen und Kindern, oder haben ihre Familien nachkommen lassen, oder es handelt sich um Ehepaare, die hier beide berufstätig sind, ob sie nun ihre Kinder bei sich haben oder nicht. Wir finden auch Frauen, die schon in der Heimat von ihren Männern getrennt waren und die dann allein oder mit ihren Kindern in die BRD auswanderten. In allen diesen Fällen treten ganz neue Aspekte und Probleme auf, die sich aus der spezifischen Situation der familiären Gebundenheit dieser Personen ergeben.

Die große Zahl dieser Menschen läßt eine Untersuchung ihrer besonderen Schwierigkeiten sowie die eingehende Beschäftigung mit den Möglichkeiten ihrer Verbesserung vordringlich erscheinen, um die Beseitigung vorhandener Mißstände und eine Korrektur sich abzeichnender Fehlentwicklungen zu ermöglichen. Dieses Kapitel soll an dem Beispiel der verheirateten Befragten (63 % u.B.) allgemeine Tendenzen aufzeigen, wie sie für das Familienproblem der spanischen Arbeitnehmer in der BRD als kennzeichnend anzusehen sind. Zu diesem Zweck nehmen wir

1. eine Analyse der als Folge der Auswanderung geänderten Familienstruktur vor; wir konnten hier das Auftreten neuartiger Familientypen (Familienorganisationstypen) beobachten,

2. betrachten wir das Phänomen der Familientrennung in seinen vielfältigen negativen Auswirkungen auf die betroffenen Ehegatten, Kinder, Familien und schließlich auf die Gesellschaft,

3. versuchen wir die Bedingungen und Schwierigkeiten der Familienzusammenführung sowie jene Beweggründe aufzuzeigen, die unter Umständen zu einem Verzicht auf ein solches Familienzusammenleben führen.

1. Die Familienstruktur

Will man der spezifischen Situation der verheirateten ausländischen Arbeitnehmer gerecht werden, so ist eine Kenntnis der Struktur ihrer Familien, sowie die Untersuchung ihrer Veränderung unter dem Einfluß der Auswanderung unerlässlich.

Von den 100 Personen unserer Befragung waren 63 verheiratet, sie verteilen sich auf insgesamt 5 Familientypen. Weiter lassen sich bei jedem Typus je nach der Kinderzahl 3 Gruppen unterscheiden:

- a) Standard-Familie mit 1 bis 3 Kindern (SF)
- b) Kinderreiche Familie mit 4 und mehr Kindern (KRF)
- c) Kinderloses Ehepaar (KE)

Und zwar handelt es sich bei unseren verheirateten Befragten¹⁾ in 50 Fällen um Standard-Familien (79 %), in 9 um kinderreiche Familien (14 %) und in 4 Fällen um kinderlose Ehepaare (7 %):

Tabelle 57: Die verheirateten Befragten nach Familientypen und Kinderzahl

Typen	K i n d e r z a h l							
	Standard-Familie (1-3)		Kinderreiche Familie (4 u.mehr)		Kinderloses Ehepaar		Insgesamt	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	% ^{a)}
Typus A	17	27	-	-	3	5	20	32
Typus B	1	2	-	-	-	-	1	2
Typus C	4	6	-	-	-	-	4	6
Typus D	26	41	9	14	1	2	36	57
Typus E	2	3	-	-	-	-	2	3
Insg.	50	79	9	14	4	7	63	100

a) Prozentsatz auf 63 bezogen

Die Aufstellung der Familientypen haben wir nach dem Gesichtspunkt des jeweils anderen Vollständigkeits- bzw. Unvollständigkeitsgrades des in der BRD anwesenden Familienteiles vorgenommen.

1) Im folgenden unter der Abkürzung 'verh.B.' angegeben.

So umfaßt Typus A (TA) die in der BRD anwesenden Vollfamilien spanischer Arbeitnehmer, d.h. alle diejenigen Fälle, in denen beide Elternteile zusammen mit allen ihren Kindern in die BRD gezogen sind bzw. kinderlose Ehepaare, die gemeinsam hier leben.

In unserer Befragung entfielen auf diesen Typus 32 % der verh.B., und zwar auf Gruppe SF 85 % und KE 15 %, hingegen keine einzige kinderreiche Familie:

Tabelle 58: Familientypen und Familiengröße

Defini- tion	TA						TB					
	SF		KRF		KE		SF		KRF		KE	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1. In der BRD anwesende Vollfamilien	17	27	-	-	3	5	-	-	-	-	-	-
2. getrennt le- bende Fami- lienväter	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. von ihren Kindern getrennt lebende Eltern	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-
4. Insgesamt	17	27	-	-	3	5	1	2	-	-	-	-

	TC				TD							
	SF		KRF		KE		SF		KRF		KE	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.	-	-	-	-	-	-	26	41	9	14	1	2
3.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.	-	-	-	-	-	-	26	41	9	14	1	2

	TE						Insgesamt	
	SF		KRF		KE		abs.	a)
	abs.	%	abs.	%	abs.	%		
1.	-	-	-	-	-	-	20	32
2.	-	-	-	-	-	-	36	57
3.	2	3	-	-	-	-	7	11
4.	2	3	-	-	-	-	63	100

a) Prozentsatz auf 63 bezogen

Unter Typus B (TB) rechnen wir jene Elternpaare, die gemeinsam in der BRD leben, aber nicht mit allen ihren Kindern, sondern nur mit einem, während das andere bzw. die anderen in Spanien gelassen wurden.

Diesem Typus gehörten nur 2 % der verh.B. an und zwar aus der Gruppe SF.

Typus C (TC) umfaßt jene Elternpaare, die zwar gemeinsam in der BRD leben, deren sämtliche Kinder jedoch in der Heimat geblieben sind.

Dies traf bei 6 % der verh.B. zu, bei allen handelte es sich um die Gruppe SF.

Diesen 3 bisher genannten Familientypen, denen insgesamt 40 % der verh.B. angehörten, ist gemeinsam, daß hier eine gewisse Integrität der Familie bzw. der Ehe gewahrt bleibt, da keine Trennung der Ehegatten stattfindet.

Typus A stellt sogar den Idealfall dar, bei dem durch die Wanderung keine Störung ihrer inneren Organisation hervorgerufen wurde.

Die dem Typus B und C angehörenden Familien haben infolge ihrer Auswanderung eine Umbildung erfahren. Sie weisen zumindest vorübergehend die Merkmale einer unvollständigen Familie auf und zwar hier in Form einer Trennung von Eltern und Kindern, wobei es sich vorwiegend um kleine bzw. schulpflichtige Kinder handelt, die einer Anwesenheit der Eltern besonders bedürften.

Demgegenüber sind Typus D und E (d.h. insgesamt 60 % der verh.B.) durch die Anwesenheit nur eines Ehegatten in der BRD gekennzeichnet.

Unter Typus D (TD) fallen die in der BRD allein lebenden Ehemänner, die ihre Frauen und Kinder in der Heimat zurückließen.

Typus D bildet die umfangreichste Gruppe unserer Untersuchung, ihr gehörten 57 % der verh.B. an, davon entfielen 72 % auf SF, 25 % auf KRF und 3 % auf KE.

Hingegen fallen die allein in der BRD lebenden verheirateten Frauen unter Typus E (TE). In diesen Fällen war eine Tren-

nung der Ehegatten schon vor der Auswanderung vollzogen worden, welche unter Umständen sogar als Motiv dieses Schrittes angenommen werden kann. Die Kinder dieser Frauen blieben jedoch in der Heimat.

In unserer Untersuchung stießen wir auf 3 % der verh.B., die der Gruppe SF angehörten.

Insgesamt müssen wir die Typen B bis E als Folgeerscheinungen der Auswanderung klassifizieren. In uneingeschränktem Maße gilt dies für Typus B bis D, für Typus E jedoch nur insofern, als die Trennung der Mutter von ihren Kindern als Ergebnis der Auswanderung zu bezeichnen ist, während die Trennung der Gatten nicht Konsequenz, sondern vielmehr Voraussetzung der Auswanderung war.

Unter den festgestellten Fakten erscheinen folgende äußerst bemerkenswert:

(1) Die Tatsache, daß kinderreiche Familien sich in keinem einzigen Fall zu einer Auswanderung beider Ehegatten entschließen konnten. Sie scheint vor allem auf wirtschaftlichen Gründen zu beruhen.

(2) Daß kinderlose Ehepaare hingegen fast immer gemeinsam auswandern. Hier fehlt jede Motivation für ein Zurückbleiben der Frau, sie ist nicht durch die Aufgaben der Kinderbetreuung gebunden. Auch für sie bestehen in der BRD höhere Verdienstmöglichkeiten, sie kann so zur raschen Erfüllung des angestrebten finanziellen Zieles wesentlich beitragen. (Die höheren Lebenshaltungskosten fallen nicht so ins Gewicht, da sie durch ihren Lohn abgedeckt sind - anders bei den Familien mit Kindern, die als reine Konsumenten das Budget einer Familie in der BRD wesentlich mehr belasten als in der Heimat).

Zudem bereitet das Wohnungsproblem einem alleinstehenden Ehepaar keine solchen Schwierigkeiten wie größeren Familien, für die es sich bisher als fast unlösbar erwiesen hat.

(3) Typus D ist, wie wir gesehen haben, der am häufigsten auftretende Fall. Mehr als die Hälfte unserer verheirateten Befragten waren ihm zuzurechnen¹⁾. Dieser Tatbestand kann nicht ernst genug genommen werden, eine eingehende Untersuchung hinsichtlich seiner Auswirkungen und Folgen für die einzelne Familie, sowie für die Gesellschaft des Heimat- und Gastlandes ist daher angebracht.

2. Familientrennung

Mehr als zwei Drittel (68 %) aller Verheirateten (63), waren von einer der Formen der Familientrennung betroffen²⁾. In 36 (84 %) Fällen war es zu einer Trennung der Eltern gekommen, der restliche siebente Teil (16 %) bezieht sich auf Trennung der Eltern von ihren Kindern.

37 (63 %) aller Familienväter bzw. -mütter³⁾ (59), das ist mehr als die Hälfte unserer verheirateten Befragten, lebten völlig allein in der BRD, getrennt von ihren Ehepartnern und von allen ihren Kindern.

42 Mal (67 % wiederum zwei Drittel unserer verheirateten Befragten) waren der Vater bzw. die Mutter oder sogar beide Eltern abwesend.

Aus diesen Tatbeständen - Trennung der Ehegatten und Abwesenheit des Vaters oder der Eltern von ihren Kindern - ergeben sich zweifellos Folgen nachteiliger Art, sowohl für die innere Organisation der einzelnen Familien, wie auch für die Gesellschaft, die auf das Funktionieren der Familie angewiesen ist. Man wird daher bei den ausländischen Arbeitnehmern das Familienproblem besonders stark berücksichtigen müssen.

Als Grundsatz sollte hier gelten, daß man den ausländischen

1) Auch die Untersuchung von Abadan ergab, daß nur 17 % der türkischen Arbeiter mit ihrer Familie in Deutschland zusammenleben. (vgl. Abadan, N., a.a.O. S.5)

2) vgl. Tabelle 58

3) (63 - 4 KE)

Arbeitnehmer nicht nur als "Arbeitskraft" sehen darf. Es genügt nicht, nur für Arbeitsplätze und eventuell Schlafgelegenheiten, sowie für soziale Sicherheit im Falle der Krankheit oder Arbeitslosigkeit zu sorgen. Vielmehr muß man ihn als soziales Wesen anerkennen - als Inhaber eines Status und Träger von Pflichten - d.h. ihm die Möglichkeit schaffen, die bestehenden Verpflichtungen anderen Menschen gegenüber (hier zu seiner Familie) zu erfüllen. Gerade die Gastgesellschaft darf sich dieser Verantwortung nicht entziehen¹⁾. Eine gesunde Familienpolitik muß auch Bestandteil unserer heutigen Gesellschaftsordnung sein. Denn "die Entwicklung zur eigenständigen Familie in der industriellen Gesellschaft stellt eine wesentliche soziale Leistung dar und stärkt in uns die Überzeugung, daß der moderne Mensch nicht hilflos einer wirtschaftlichen und technischen Entwicklung ausgeliefert ist, der gegenüber ihm nichts übrigbliebe, als sich "anzupassen", sondern daß er imstande ist, sie zu meistern - wenn ihm die Entfaltung einer Eigenständigkeit mehrerer einander ausgleichender und ergänzender Lebenssphären durch unsere Gesellschaftsstruktur ermöglicht wird. Die Stützung und Formung der Familie als einer der wichtigsten Sphären zur Entfaltung und Bewahrung dieser sozialschöpferischen Fähigkeiten ergibt sich damit als eine besonders notwendige, bisher wenig in Angriff genommene Aufgabe der modernen Gesellschaft".²⁾

-
- 1) So erwähnte der baden-württembergische Arbeitsminister Schüttler bei einem Vortrag am 17.3.1962: "Unverantwortlich sei es, verheiratete Gastarbeiter in Massen in die Bundesrepublik Deutschland zu holen, ohne ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Familien mitkommen zu lassen. Diese Gastarbeiter setzten sich mit ihrer Arbeit zwar dafür ein, bestehende Wunden auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu schließen, gleichzeitig würden ihnen aber durch das Auseinanderreißen ihrer Familien schmerzliche Wunden geschlagen. Wenn das Wohnungsproblem für die verheirateten Gastarbeiter nicht zu lösen sei, dann müsse man künftig darauf verzichten, sie anzuwerben. Die Gefahr der Familienzerrüttung sei zu groß. Von den 530 000 Fremdarbeitern, die in der BRD beschäftigt sind, seien rund 200 000 Familienväter". (vgl. Badische Volkszeitung, Nr.65, Montag 19.3.1962).
 - 2) Wurzbacher, G., Leitbilder gegenwärtigen deutschen Familienlebens, Stuttgart 1958, S.253.

Eine solche familienpolitische Aufgabe kann sich nicht nur auf einzelne Gruppen beschränken und andere vernachlässigen. Dies würde dem Prinzip der Gleichheit aller vor dem Gesetz sowie dem Recht auf gleiche Chancen für alle, wie Rechts- und Sozialstaat es fordern, widersprechen. Es würde zur Deklassierung bestimmter Gruppen führen und so zur Bildung einer Sonderschicht beitragen, die heute als sehr unerwünscht gilt.

Bei der Frage der Familientrennung beschränken wir uns auf die Betrachtung folgender wesentlicher Punkte:¹⁾

- a) Die Situation der allein in der BRD lebenden Familienväter
- b) Die Folgen der Familientrennung

a) Die Situation der in der BRD allein lebenden Familienväter

Durch die Trennung von der Familie und den Verlust der heimatlichen Umgebung gerät insbesondere der verheiratete ausländische Arbeitnehmer in eine neuartige und menschlich schwierige Situation. Seine Lage im Gastland ist besonders durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

Der getrennt lebende Familienvater muß auf die tägliche Gemeinschaft mit Frau und Kindern verzichten, jeder persönliche Kontakt mit ihnen ist für längere Zeit ausgeschlossen, er ist der Geborgenheit innerhalb seiner Familie entzogen.

Dies stellt eine erhebliche Belastung für ihn dar, die sich doppelt nachteilig bemerkbar macht, weil er sich in einer ihm völlig fremden Umwelt befindet. Dazu kommen die Anstrengungen eines mühevollen Arbeitstages und die Spannungen einer vielfach ungewohnten betrieblichen Hierarchie. Auch nach Beendigung seiner täglichen Arbeit besteht für ihn nicht die Möglichkeit - wie bei den anderen Kollegen -,

1) Diese nachfolgenden Punkte stützen sich auch auf die von uns bereits gemachten Erfahrungen bei der Betreuungsarbeit spanischer Arbeitnehmer in der BRD.

sich in die Intimität seiner Familie - seines Heimes - zurückzuziehen, wo er durch Liebe und Anerkennung von Frau und Kindern im Bewußtsein seiner Individualität bestärkt wird und sich als Person geachtet fühlt. Dies wirkt als notwendiges Gegengewicht zu dem in der Arbeitswelt herrschenden, oftmals bedrückend empfundenen Subordinationszwang. Die Familie hingegen "stellt eine vertraute, selbstbestimmte eigene Welt dar. Der im gesellschaftlichen Getriebe einflußloseste oder als bloßer 'Funktionsträger' 'Entpersönlichte' bedeutet hier als Vater, Mutter, Kind unendlich viel und findet totale menschliche Teilnahme. Hier sind nicht Ohnmacht des einzelnen der vorherrschende Eindruck und Abschiebung der Verantwortlichkeit die Folge, sondern der ständige Anruf an die ganze Persönlichkeit fordert vielseitigste Entfaltung der sozialen Fähigkeiten".¹⁾

Dieses Abgeschnittensein von Frau und Kindern erzeugt eine große Leere im Leben der Betroffenen, die besonders in der Freizeit auftritt. Es entsteht ein Gefühl der Vereinsamung, das sich in vielen Fällen - wie die Arbeit der Fürsorge zeigt, als übermächtig und kaum einer positiven Überwindung fähig erweist.²⁾

1) Wurzbacher, G. a.a.O., S.247 f.

2) Vgl. Nesswetha, W., Der ausländische Arbeiter in arbeitsmedizinischer Sicht, in: Ausländische Arbeiter im Betrieb a.a.O., S.102 ff.: "Während die Arbeit in der Fabrik vom soziologischen und auch psychologischen Aspekt durchaus mit positiven Akzenten versehen ist, in dem sie durch das Medium der gemeinsamen Tätigkeit zu einer kollektiven Bindung im Sinne einer Interessengemeinschaft führt, wird die Freizeit, wie Explorationen ergaben, nicht selten als eine Verdichtung von Gehalten einer zunehmenden Isolierung erlebt, die durch Verständigungsschwierigkeiten zusätzlich unterstrichen werden. Zwischen dem Individuum und der Gesellschaft entsteht ein Gefälle, das einen Ausgleich verlangt. Einem Teil gelingt dies vollständig, dem anderen nur partiell. Viele scheitern jedoch, wobei für den einen mehr der soziologische, für den anderen der arbeitsbedingte Bereich, für die meisten beide gleichzeitig zu einem oft schwer zu nehmenden Hindernis werden. Das Kraftfeld dieser multivalenten Beziehungen erweist sich, wie durch Kasuistiken und Autobiographien belegt werden kann, in psychomatischer Hinsicht als bedeutsam. Vor allem ist hier der Ursprung eines nicht gerade seltenen Krankheitsbildes zu suchen, das Poeck als "hypochondrische Entwurzelungsdepression" (vgl. Poeck, K., Hypochondrische Entwurzelungsdepressionen bei ita-

Parallel zu dieser Entwicklung und mit ihr in gewisser Hinsicht identisch vollzieht sich eine Reduktion der Persönlichkeit und ihrer Wirkungsmöglichkeiten, da es für den von Frau und Kindern getrennt lebenden Arbeitnehmer unmöglich ist, seine soziale Funktionen als Ehemann und Vater auszuüben. Dadurch erfährt der verheiratete ausländische Arbeitnehmer eine Art Entmündigung. Dies birgt ein Moment der praktischen Sinnentleerung des täglichen Daseinsvollzuges in sich, was seinem psychischen Wohlbefinden unzuträglich ist. So bedeutet für ihn nun die Trennung von Frau und Kindern eine schwerwiegende zusätzliche Belastung bei dem Anpassungsprozeß, den er bereits in der fremden Umwelt zu bestehen hat.

Der Einzelne wird sich entweder damit abfinden, oder er wird danach trachten, sich durch Rollenverschiebung Ersatz zu schaffen, wobei das Ausüben sozial unerlaubter Rollen in

lienischen Arbeitern in Deutschland, in: Dtsch.Med.Wschr. 8728, 1962) beschrieb, die er vor allem bei italienischen Arbeitern in Deutschland beobachtet hat. ... Es folgt eine Entmutigungsphase, in der die Arbeit niedergelegt wird und häufig eine Konsultationswelle von Arzt zu Arzt einsetzt. In der Symptomatik steht im Vordergrund eine allgemeine Herabsetzung der Lebenskraft mit hypochondrischen Befürchtungen, die hauptsächlich den Magen-Darmtrakt, bei den Frauen die genitale Sphäre betreffen. In affektiver Hinsicht ist nicht so sehr eine traurige Verstimmung charakteristisch als vielmehr eine tiefgehende Beunruhigung. Man könnte mit Zutt von einem Standverlust sprechen, ... Die Entstehung der hypochondrischen Depression bedeutet letztlich eine eindeutige Zerreißung der spannungsgeladenen Beziehungen zur Umwelt. Die Reaktionen der Umgebung armieren noch zusätzlich diese Situation, bis schließlich der Appell zur Rückkehr dringlicher und unbedingter wird. Wir konnten in unserem Material insgesamt 23 Fälle registrieren, die diesem Formenkreis symptomatologisch und genetisch eingereiht werden konnten. Der Ausprägungsgrad dieser Erkrankungen und ihr Verlauf zeigen selbstverständlich große individuelle Schwankungen. Die Häufigkeit des Vorkommens der Reaktionen offenbart jedenfalls anschaulich die Wichtigkeit der sozialen Anpassung, von deren Gelingen die Leistungsfähigkeit in stärkerem Maße abhängt als allgemein angenommen wird".

den Bereich des Möglichen gerät, d.h. ein abweichendes Verhalten von dem bisher gültigen Normensystem entsteht, wie bspw. die Rolle des ledigen, ungebundenen Mannes für einen Familienvater. Ein solches Vorgehen ist kein Novum bei der Betreuungsarbeit, da das menschliche Handeln in hohem Grade durch äußere umweltbedingte Faktoren beeinflussbar ist und sich keineswegs unbeirrbar an die vorgeschriebenen Maximen hält; leicht tritt bei Abweichung von der geforderten Verhaltensnorm zugleich auch eine Änderung der als Motivierung eingesetzten Maxime ein.

Normgerechtes Verhalten ist mit großer Sicherheit nur dann zu erwarten, wenn ein gewisses Maß an geregelten Lebensverhältnissen als gegeben vorausgesetzt werden kann. Ausnahmezustände (Familientrennung und Isoliertheit des Familienvaters in der Fremde) aber bedeuten eine Gefährdung der Stabilität menschlichen Handelns, besonders dann, wenn die Milieunterschiede zwischen Heimat- und Gastland- wie in unserem Fall - erheblich sind.

Hinzu kommt das Fehlen der sozialen Kontrolle, unter deren ständigem Druck der ausländische Arbeitnehmer in der Heimat lebte. Hier im Gastland findet er sich völlig befreit von jenem Konsensus der Rollenvorschriften; er taucht erstmalig in seinem Leben in eine Atmosphäre völliger Anonymität unter. Daher können die ihm bekannten, von der Heimat her an ihn gestellten Ansprüche und Erwartungen allmählich an Bedeutung verlieren; sein Handeln kann sich völlig unabhängig von den gewohnten sozialen Konventionen und Bindungen entfalten bzw. sich gemäß dem neu assimilierten, um vieles flexibleren Verhaltensmuster der Gastgesellschaft ausrichten. Diese Lösung aus dem Zwang starrer Konventionen, der Einfluß einer fremden Umwelt und die durch Abtrennung von der eigenen Familie hervorgerufenen Einsamkeit führen in vielen Fällen zu einer sozial unerwünschten Form der Kompensation¹⁾.

1) vgl. hierzu Schröder, Arnold, Vertrauen ist die Basis, in: Der Arbeitgeber, 1965, Heft 11/12, S.330.

Diese Möglichkeit des Ausweichens stellt eine der beiden Extreme seiner Reaktion auf jene Unterbindung der Rollenausübung als Ehemann und Vater dar. Das andere Extrem wäre ein Versinken in völlige Isolierung.

Durch die Auswanderung nämlich erfahren sie eine Entwurzelung aus der Gemeinschaft ihrer Familie und aus dem Bereich ihrer Heimatgemeinde, ihrer Verwandten, Freunde, Nachbarn und Bekannten. Sie leiden unter der von ihnen selbst vollzogenen Trennung und glauben, damit die Einheit ihrer Familie zerrissen zu haben. Ihre starke familiäre Gebundenheit beschränkt sich dabei nicht nur auf Frau und Kinder, sondern bezieht auch Eltern und Geschwister ein, denn die spanische Großfamilie stellt heute noch eine echte Lebensgemeinschaft dar. Ihre Glieder stehen zueinander in starker gegenseitiger, affektiver, sozialer und sogar ökonomischer Abhängigkeit¹⁾.

Neben dieser Entfremdung von ihrer Familie bedrückt die ausländischen Arbeitnehmer auch der Verlust der heimatlichen sozialen Umwelt. Denn sie werden plötzlich - wie wir gesehen haben - von einer mehr konkreten Sozialgruppe in eine mehr abstrakte Gesellschaftsform versetzt. Für solche Menschen, die an diesen sozialen Raum enger Beziehungen gewöhnt sind, wird das gesellschaftliche Leben innerhalb der Wohngemeinde, ihres Freundes- und Bekanntenkreises notwendiger Verwirklichungsraum ihrer Persönlichkeit.

Waren sie bis jetzt mit einer normativen Nachbarschaft verbunden²⁾, so müssen sie sich nun an eine informelle Nachbar-

-
- 1) Als Ursachen dieses unzerstört gebliebenen engen Familienzusammenhalts kann man ein noch starkes Pflichtgefühl der Kinder gegenüber ihren Eltern anführen. Bemerkenswert ist auch das Verantwortungsgefühl der älteren Geschwister den jüngeren Geschwistern gegenüber, besonders bei vorhandenen finanziellen Schwierigkeiten, auch wenn der Vater verdient. Es sind uns viele Fälle bekannt, in denen die Opferbereitschaft des älteren Bruders soweit geht, daß er seine Ausbildung für einige Jahre verschiebt und ins Ausland geht, um für den Unterhalt und die Ausbildung seiner Geschwister mithelfen zu können.
 - 2) Vgl. hierfür Altesländer, P., Der Begriff der Nachbarschaft in der neueren Gemeindesoziologie, in: Schweizerische Zft. für Volkswirtschaft und Statistik, Heft 4, 1960, S.448.

schaft anpassen, die besonders in städtischen Gebieten auf unorganisierten Beziehungen beruht und in ihrer Reichweite begrenzt ist¹⁾. Eine Eingliederung in diese neue, besonders für sie abstrakt und informell soziale Umwelt kann sich nicht ohne Spannungen vollziehen.

Viele sehen sich zum erstenmal den Gegensätzen einer statischen und dynamischen Lebenseinstellung gegenübergestellt. Während sich in ihrer bisherigen Lebensorientierung "Glaube und Tradition in gesellschaftlich verbindlichen Sitten, Gebräuchen und Konventionen niederschlug, die durch Erziehung in Familie, Sippe, Gemeinde, Schule (wo sie besteht) und öffentlicher Meinung als kulturelles Erbe weitergegeben werden und deren Beachtung gegebenenfalls erzwungen wird"²⁾, rebelliert die neue dynamische Lebenseinstellung gegen die "Herrschaft der Tradition und der Konvention und die in der Mehrheit verbreiteten Neigungen zum Beharren. Sie versucht die Kruste des gesellschaftlich Verbindlichen durch individuell erarbeitete Zielsetzungen und erkämpfte Errungenschaften zu durchbrechen und Raum für Unvorhergesehenes zu schaffen. Haben sich solche dynamische Forderungen einmal durchgesetzt, werden sie zum Bestandteil des kulturellen Erbes und laufen Gefahr, ebenfalls doktrinär zu erstarren und von neuen Wellen der Dynamik überspült und weggerissen zu werden"³⁾.

Aus einer derartigen Gegenüberstellung unterschiedlicher Verhaltensformen entsteht ein Zustand der Desorientierung bei den betroffenen Personen, wie aus ihrem Verlangen nach Beratung und Aufklärung offenkundig wird⁴⁾.

1) Vgl. René König, Grundformen der Gesellschaft: Die Gemeinde, Hamburg, 1958, S. 64.

2) Behrendt, R., Dynamische Gesellschaft, Stuttgart 1964, S. 21 f.

3) Ebenda S. 23.

4) Vgl. oben S. 154 und 157

Die Versetzung in diese dynamische Lebensform und -haltung erzwingt eine bedeutsame Veränderung der bisherigen Lebensführung, ja sogar eine Veränderung des sozialen Charakters der Betroffenen, ohne daß diese das Gelingen der Anpassung sicher sein können. Was feststeht, ist allein, daß sie ihrer früheren Umwelt immer mehr entfremdet werden. Ob sie in der Lage sein werden, sich das neue Lebensgefühl stufenweise anzueignen, bleibt eine offene Frage. Denn der Zugewanderte muß in seiner neuen Umwelt auch lernen, mit den verschiedensten "Typen des modernen autonomen Menschen der industriellen Massengesellschaft umzugehen, mit dem funktionalisierten Anpassungskünstler ebenso wie mit dem müden Skeptiker oder dem irrationalen Kraftmenschen"¹⁾. Freilich wächst mit dem Schock, welcher den Verlust der Geborgenheit innerhalb der heimatlichen Gemeinschaften (Familie, Nachbarschaft, Bekannten- und Freundeskreis) und das erstmalige Erlebnis völliger Isolierung begleitet, zugleich die Beeinflußbarkeit durch die neuen Umweltverhältnisse, die die Lage der Betroffenen in psychologischer Hinsicht keineswegs erleichtert.

Doch haben wir hier nur den einen Vorgang betrachtet. Daneben gibt es einen anderen von ganz ähnlicher Wirkung. Nämlich zugleich mit dem Wechsel der allgemeinen Gesellschaftsform vollzieht sich ein spezifischer Wechsel in den persönlichen Lebensverhältnissen der betroffenen Individuen. Mancher Ehemann und Vater sieht sich plötzlich von seiner Familie getrennt und darauf angewiesen, in einer Baracke hausen zu müssen. Aus der heimatlichen sozialen Kontrolle gerät er in die Anonymität. Nicht mehr umgeben ihn seine Freunde und Bekannten, sondern fremde Menschen, indifferent und sein Kontaktbedürfnis ignorierend²⁾. Die Tatsache, daß die ausländischen Arbeitnehmer größtenteils aus Landgemeinden stammen, in der Bundesrepublik aber zumeist in Industrie-

1) Oberndörfer, Dieter, Von der Einsamkeit des Menschen in der modernen amerikanischen Gesellschaft, Freiburg i.Br., 1961, S.58.

2) Ebenda, S.25: "Beruflich und außerberuflich hat der Mensch der hochmobilen industriellen Gesellschaft es mit vielen Menschen zu tun, die ihm zwar bekannt, aber dennoch eigentlich "fremd" sind".

städten leben, hat eine ausgesprochene Verstärkung der aufgezeigten Tendenzen zur Folge. Das soziale Verhalten einzelner von ihnen kann daher zu früher akzeptierten Normen in krassen Widerspruch treten. Daraus ergeben sich oftmals Konflikte von weitreichender sozialer Bedeutung für den Einzelnen, seine Familie und nicht zuletzt auch für die einheimische Bevölkerung¹⁾.

- 1) Aus dieser Sicht, wie überhaupt aus der Sondersituation des ausl. Arbeitnehmers im Gastland - wie wir sehen werden - mag es nicht verwunderlich sein, daß unter den ausl. Arbeitnehmern manche kriminelle Fälle vorkommen. Allerdings ist die Kriminalität der ausl. Arbeitnehmer nicht größer als die der Einheimischen. (siehe hierzu den Artikel: "Sind Gastarbeiter besonders kriminell?", in: Stuttgarter Nachrichten 25. März 1964; Kiehne, Karl, Die Kriminalität der Ausländer, in: Der Arbeitgeber 1965, Heft 11/12, S. 328 ff.; Reuter, D., Polizeiliche Kriminalstatistik 1964, in: Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung, 22. Mai 1965, Nr. 90, S. 716: "In der Polizeilichen Kriminalstatistik werden die als Täter erfaßten Ausländer besonders erfaßt. Es sind dies nicht etwa die Gastarbeiter allein, sondern alle in der BRD befindlichen Ausländer. Die strafbaren Handlungen der Gastarbeiter werden bisher nicht besonders statistisch ausgewiesen. Aussagen über diesen Teilkomplex der Ausländerkriminalität bedürfen einer besonders sorgfältigen Analyse. 1964 wurden von der (Kriminal)Polizei insgesamt 870 473 Personen als Täter festgestellt. Hierunter befanden sich 41 092 nichtdeutsche Täter. 4,7 % der Täter (im Vorjahr 4,3 %) waren mithin Ausländer. Bei einer ganzen Reihe von Straftatengruppen lag der Anteil der nichtdeutschen Täter über diesem Durchschnittswert, so z.B. bei Rauschgiftdelikten (19,2 %), Notzucht (15,4 %), Mord und Totschlag (13,9 %), versuchter Mord und Totschlag (12,6 %), Raub, Räuberische Erpressung, Autostraßenraub (10,9 %), gefährliche und schwere Körperverletzung (10 %). Diese hohen Prozentzahlen, die nicht den Gastarbeitern zugeschrieben werden dürfen, sollen Veranlassung geben, diesen Erscheinungen mit allen zur Verfügung stehenden ausländerpolizeilichen Möglichkeiten zu begegnen". Bei der Gesamtzahl der in 1964 ermittelten nichtdeutschen Täter (41 092) sind mit einer Anteilsquote von 3 % und mehr folgende Nationalitäten:

	1964	1963		1964	1963
USA.....	17,6	18,6	Großbritannien ...	6,0	6,7
Italien	15,9	18,6	Österreich	5,1	5,2
Jugoslawien ...	10,7	9,6	Spanien	4,2	3,7
Griechenland ..	8,7	7,9	Staatenlos	4,1	4,9
Türkei	6,0	3,4	Niederlande	3,0	3,0

b) Die Folgen der Familientrennung

Bis jetzt haben wir das Phänomen der Familientrennung nur von seinen Auswirkungen auf den betroffenen Familienvater her betrachtet, doch müssen selbstverständlich analoge Feststellungen auch für die Ehefrau gelten. Auch für sie stellt eine solche Trennung besonders bei längerer Dauer eine schwere Belastung dar, die in manchen Fällen zu seelischen Störungen und auch erhöhter physischer Anfälligkeit führt. So berichteten mehrfach unsere Befragten, daß ihre Ehefrauen nach der Trennung psychische Depressionen, Nervenzusammenbrüche, Herzkrankheiten etc. erlitten hätten. Das Auftreten solcher Erscheinungen kann aus der hohen psychischen Überanspruchung dieser allein im Heimatland zurückgebliebenen Mütter erklärt werden¹⁾.

Sie leiden nicht nur persönlich unter der Trennung von ihrem Ehepartner und stehen in einer durch ständige nostalgische Reaktion²⁾ hervorgerufenen affektiven Spannung, sondern sie sehen sich auch durch die Abwesenheit des Mannes in der Familie in eine menschlich, familiär und sozial nur schwer zu bewältigende Situation gedrängt, die vor allem im Hinblick auf die Erziehung vorhandener Kinder als Überforderung zu bewerten ist. Haben wir bei den getrennten Familienvätern von einer Reduktion der Rollenausübung gesprochen, so kann für ihre Frauen eine Rollenakkumulation festgestellt werden. Sie müssen ihren Kindern gegenüber nun auch ersatzweise väterliche Funktionen übernehmen. Die erzieherische Funktion der Eltern ist jedoch auf zwei gegengeschlechtliche Träger angelegt. Ihre Ausübung allein durch die Mutter bleibt unvollkommen.

Die seelische Belastung der getrennt lebenden Eltern ist mit quantitativen Maßstäben nicht faßbar, ihre Äußerungen jedoch können in vielfacher Form festgestellt werden. Als

1) Vgl. Zwingmann, Charles, Ein psychologisches Problem ausl. Arbeitskräfte die Heimweh-Reaktion, in: Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland, a.a.O., S. 193 ff.

2) Ebenda, S. 187 ff.

Index glauben wir hier auch die Überzeugung von insgesamt 34 (79 %) von 43 der getrennt lebenden Ehepartner unserer Befragten anführen zu müssen, daß die Trennung von ihrer Familie für sie in hohem Grade moralische Nachteile mit sich bringe. Dieses Eingeständnis ist als Ausdruck einer inneren Not zu werten.

Aus einer Familientrennung ergeben sich zwangsläufig Vorgänge der Störung der internen Verfassung und der Gruppenbeziehungen innerhalb der Familie, was von René König als "Desorganisation der Familie" bezeichnet wird¹⁾.

Folgende Daten sollen uns Einblick in wesentliche Aspekte der Binnendesorganisation der ausländischen Arbeitnehmerfamilien vermitteln:

Tabelle 59 : Anzahl der Arbeitnehmerkinder nach Familientyp und Familiengröße

Kinder	TA				TB				TC			
	SF	KRF	SF	KRF	SF	KRF	SF	KRF	SF	KRF	SF	KRF
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1. Kinder bei den Eltern i.d.BRD	30	22	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
2. Kinder die ohne Vater bzw. Mutter leben	-	-	-	-	1	1	-	-	5	3	-	-
Zusammen	30	22			2	2			5	3		

	TD				TE				a)	
	SF	KRF	SF	KRF	SF	KRF	SF	KRF		
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
1.	-	-	-	-	-	-	-	-	31	23
2.	58	43	38	28	3	2	-	-	105	77
Zusammen	58	43	38	28	3	2	-	-	136	100

a) Prozentsatz auf 136 bezogen

1) Vgl. René König, Materialien zur Soziologie der Familie, Beiträge zur Soziologie und Sozialphilosophie, Hrsg. von R.König, Bern 1946, Bd.1, S.57 ff.

Von den 136 Kindern der in Frage kommenden 59 Familien¹⁾ leben nur 31 (23 %) Kinder mit ihren Eltern zusammen in der Bundesrepublik. Der Rest 105 (77 %) Kinder leben also ohne Vater bzw. Mutter, 95 (ca. 90 %) dieser 105 Kinder sind mit der Mutter allein, 9 (ca. 8 %) mit der Großmutter allein im Heimatland und 1 Kind mit dem Vater in der BRD.

29 (28 %) dieser Kinder (105) haben noch nicht das Schulalter erreicht, d.h. sie sind noch nicht 6 Jahre alt. 68 (65 %) sind 6 bis 14 Jahre und 8 (7 %) 14 bis 20 Jahre alt.

Betrachten wir die Familie als jene Institution, in der "die allgemein-erzieherische, seelische und kulturelle Grundgestaltung des Menschen einzig vollzogen werden kann"²⁾ und "die räumliche Nähe sowie der intime Kontakt der Familienmitglieder als eine wesentliche Voraussetzung für eine gesunde Auswirkung des Familienlebens, denn gerade die Wärme des engen Beieinander ermöglicht die Tiefenwirkung der Familienerziehung"³⁾, so bedeutet die jahrelange Trennung der Eltern selbst und die Trennung von ihren Kindern, besonders wenn diese noch nicht erwachsen sind, eine Beeinträchtigung in dieser Funktion.

Wir werden daher bei solchen während eines längeren Zeitraums "vaterlosen" Arbeiterfamilien oftmals ähnliche Erziehungsschwierigkeiten treffen, welche den Typus der unvollständigen Familie allgemein kennzeichnen. Wenn eine längere Trennungszeit findet tatsächlich statt, so wurde festgestellt, daß von 42 der getrennt lebenden Familien (TB, TG, TD, TE) 38 (90 %) 1 bis 3 Jahre und länger getrennt waren: 21 (55 %) davon lebten schon 2-3 Jahre, 16 (42 %) schon 1-2 Jahre und 1 (3 %) mehr als 3 Jahre lang getrennt:

- 1) 63 Familien wurden befragt, jedoch nur 59 Familien wurden bei der Auswertung berücksichtigt, da 4 Ehepaare kinderlos waren. vgl. Tabelle 58, S. 168
- 2) René König, Soziologie der Familie, in: Soziologie, Lehr- und Handbuch zur modernen Gesellschaftskunde, Hrg. Arnold Gehlen - Helmut Schelsky, Düsseldorf-Köln, 1955, S. 124 f.
- 3) Ebenda, S. 147

Tabelle 60: Bisherige Aufenthaltsdauer der getrennt lebenden Familien nach Familientyp und Familiengröße

Faktische Aufent- halts- dauer	TB		TC		TD		TE		Ins- gesamt abs. %
	SF	KRF	SF	KRF	SF	KRF	SF	KRF	
	abs.	%abs.	abs.	%abs.	abs.	%abs.	abs.	%abs.	
weniger als 1 Jahr	-	-	-	-	4	10	-	-	4 10
1-2 Jahre	-	-	1	2	11	26	2	5	16 38
2-3 Jahre	-	-	3	7	11	26	7	17	21 50
3 u. mehr Jahre	1	2	-	-	-	-	-	-	1 2
Zusammen	1	2	4	9	26	62	9	22	42 100

a) Prozentsatz auf 42 bezogen

Ebenso wird nach Rückkehr des Vaters in seine Familie die Anpassung, besonders wenn die Trennung einige Jahre dauerte, nicht ohne Konflikte vollziehbar sein, Es handelt sich dabei um Konflikte zwischen den Ehepartnern wie auch zwischen Eltern und Kindern.¹⁾

Die Abwesenheit eines der Ehegatten führt zu einer Reduktion der in der Familie in selbstverständlicher Weise vollzogenen Interaktionen - der Beziehungen zwischen Ehemann und Ehefrau, der Eltern zu ihren Kindern und dieser zu ihren Eltern.

Damit aber können wir eine beginnende Störung oder gar Zerstörung der betreffenden Beziehungen zwischen den Familienmitgliedern konstatieren. Wesensmäßige Wechselwirkungen finden nicht mehr statt, die an sich auszuübenden Funktionen können nicht erfüllt werden; bestehende Rollenbezüge bleiben zwar weiterhin formal aufrecht, können jedoch zumindest vorläufig nicht aktualisiert werden.

Betrachten wir nun die Beeinträchtigung der familiären Interaktionen am Beispiel der Beziehung zwischen Eltern und Kindern, um so das Ausmaß der auch hier sich ergebenden Nachteile für die Erziehung der Kinder, für den Aufbau ihrer

1) Vgl. dazu Lucie Stampfli, Die unvollständige Familie, Beiträge zur Soziologie und Sozialphilosophie, Hrsg. René König, Zürich 1951, Bd.5, S.89.

"sozialkulturellen Persönlichkeit"¹⁾ abschätzen zu können.

Das Verhältnis Eltern-Kinder ist durch Superiorität und Verantwortung der Eltern gegenüber ihren Kindern, sowie durch Abhängigkeit und Subordination der Kinder den Eltern gegenüber gekennzeichnet. Dieses Prinzip von Superiorität und Subordination enthält in sich eine mehrfache Bedeutung. Einerseits ist es aus der Natur der Dinge (Hilfslosigkeit und Richtungslosigkeit des Kindes) notwendig, andererseits jedoch lernt das Kind hier zum erstenmal Träger einer Rolle zu sein, akzeptiert den ihm zugewiesenen Status und erhält so erst eine Position, die ihm als Basis für den Eintritt in die Gesellschaft dient. Wir können daher von einer elterlichen Autoritäts- und Verantwortungsfunktion sprechen:

Vater und Mutter haben ihren Kindern gegenüber Autorität, doch ist diese Autorität jeweils verschieden; vor allem in der Art ihrer Ausübungsweise, aber auch in ihrer speziellen Wirkung auf die Persönlichkeit des Kindes. Durch den Vater lernt das Kind die Bedeutung einer festen Ordnung erkennen, der Vater verlangt von ihm eine bestimmte Haltung des Gehorsams und des Respekts, und die Erfahrung des Männlichen wird dem Kind primär durch den Vater vermittelt. Ein Fehlen dieser männlichen Elemente führt leicht zur Deformation der psychologischen und sozialen Entwicklung des Kindes und stellt somit einen "Erziehungsfehler (Mängel im Aufbau der sozial-kulturellen Persönlichkeit)" dar²⁾. Die Autorität der Mutter hingegen wurzelt in einem mehr akzentuierten affektiven Bereich; ihr "Machtanspruch" ist nicht so absolut. Übernimmt wie in vielen ausländischen Arbeiterfamilien - die Mutter auf Grund der Abwesenheit des Vaters dessen Funktion und Rolle, so wird nicht nur die väterliche Rolle darunter leiden, da diese von der Mutter nur unvollständig ausgeübt werden kann, sondern es wird damit zugleich auch das mütterliche Element eine Beeinträchtigung erfahren,

1) René König, a.a.O., S.124

2) L.Stampfli, a.a.O., S.79

da sich die Mutter durch die ihr aufgebürdete Rollenakkumulation überfordert sieht.

In diesem Zusammenhang verdient auch folgendes, von unseren Befragten mehrfach angeführtes Problem Beachtung: Die Familienväter berichteten, daß ihre Frauen sich über das Benehmen der älteren Söhne sehr beklagten. Diese versuchten, sich auf Grund der Abwesenheit des Vaters ihrer Mutter und ihren jüngeren Geschwistern gegenüber dessen Position anzumaßen, d.h. den "Mann" und damit den "Befehlsgewaltigen" in der Familie zu spielen. Dieses Beispiel zeigt, welche Rollenverschiebungen eine Familientrennung zu zeitigen vermag. Solche Rollenverschiebungen sind aber für eine harmonische Entwicklung des Kindes oder der Jugendlichen ungünstig, sie führen zu Fehl- und Frühentwicklungen.

Bei der elterlichen Verantwortungsfunktion wären Aspekte ökonomischer, erzieherischer und sozialer Art zu berücksichtigen:

Die Aufgabe des Vaters, für das wirtschaftliche Wohl zu sorgen, wird im allgemeinen auch bei der Trennung des Vaters von seiner Familie weiterhin realisiert. Vielfach ist ja eine bessere Ausübung der ökonomischen Verantwortungsfunktion Motiv der vollzogenen Trennung.

Die erzieherische Funktion der Familie ist bei Abwesenheit des Vaters mehr oder weniger schwer gefährdet. Besteht sie doch vor allem darin, daß dem Kind bestimmte Verhaltensmuster eingeprägt werden. Dieser Prozeß setzt jedoch eine kontinuierliche Steuerung des Kindes in all seinen Verhaltensweisen und die Bereitstellung eines Vorbildes voraus, damit das Kind zu einer festen Rangordnung der Werte zu gelangen vermag und Sicherheit bei der Motivation seiner Handlungen erlernt.

Aber die Eltern haben ihren Kindern gegenüber nicht nur eine persönliche, individuelle, sondern auch eine soziale, d.h. auf die Gesellschaft bezogene Verantwortung.

Bei dieser sozialen Verantwortung unterscheiden wir eine zweifache Richtung: Einerseits die Verpflichtung, die Kinder zu gesellschaftlichen Individuen zu erziehen¹⁾, andererseits die Aufgabe, den Kindern durch Transmission der gesellschaftlichen Realitäten und Anforderungen ein Hineinwachsen in die Gesellschaft zu ermöglichen und damit ihre menschliche Entwicklung sicherzustellen. Auch diese soziale Funktion der Familie bezieht sich wesentlich auf Vater und Mutter, welche die gemeinsamen Träger dieser Aufgabe sind. Das Ausfallen des einen Teils - bei den ausländischen Arbeiterfamilien meistens des Vaters - bedeutet eine empfindliche Störung eines kontinuierlich zu denkenden Prozesses, der sich in einer schrittweisen und unbewußten Eingliederung des Nachwuchses in die Gesellschaft vollzieht. Gerade die soziale Funktion der Familie wird durch die Abwesenheit des Vaters u.U. mehr betroffen als durch Abwesenheit der Mutter, da seine Loyalität gegenüber der Gesellschaft, d.h. seine Verwurzelung in ihr, im allgemeinen stärker ausgeprägt erscheint. Er vertritt die Familie mehr nach "außen" und ist schon durch seine ökonomische Verantwortungsfunktion zu einem andersartigen Verhältnis zur Gesellschaft gezwungen.

Wir haben nun gesehen, welche schwerwiegenden Nachteile die Abwesenheit des Vaters von seiner Familie für die Erziehung und Entwicklung des Kindes mit sich bringt. In einem noch verstärkten Maße gilt aber das eben Gesagte für jene Familien, in denen beide Eltern in der BRD arbeiten und zugleich alle oder doch einige ihrer Kinder im Heimatland blieben. Eine mehrjährige Trennung der Kinder von ihren Eltern bedeutet auch bei liebevoller Betreuung im Regelfall einen spürbaren Verlust an Geborgenheit und damit u.a. eine

1) Vgl. René König, a.a.O., S.146 f.: "In der Familie baut sich auch die sittliche Persönlichkeit auf, wobei dann die Grundformen sozialer Ideale erfahren werden, wie die Liebe die Rücksicht, der Dienst, das Opfer, aber auch die Vorstellung vom Selbstwert anderer Personen, ohne die auf die Dauer überhaupt keine Gesellschaft bestehen kann. ... in der Familie ist die Unmittelbarkeit des Kontaktes am größten, die persönliche Vertrautheit am innigsten, während alle anderen genannten Gruppen (die Spielgruppen der Kinder, die Nachbarschaft und die weitere soziale Gemeinde) schon um etwas lockerer sind und dem Menschen ferner stehen als die Familie".

seelische Gefährdung. Das Vorbild der Eltern kann durch andere Erzieher meist nur unvollkommen ersetzt werden¹⁾, zudem pflegt in solchen Fällen eine Entfremdung der Kinder ihren Eltern gegenüber einzutreten, und damit die Entbehrung einer wesensmäßigen affektiven Bindung, eine Verarmung menschlicher Beziehungen. Als erläuterndes Beispiel sei folgender Fall erwähnt: Eltern waren sechs Monate lang von ihrem 2 Jahre alten Kind getrennt und mußten nach ihrer Rückkehr feststellen, daß das Kind sie nicht mehr kannte und auch nichts von ihnen wissen wollte.

Neben diesen Wirkungen der Familientrennung auf die betroffenen ausländischen Arbeiterfamilien selbst, wie wir sie bisher besprochen haben, lassen sich jedoch auch nachteilige Folgen für die Gesellschaft im allgemeinen anführen, und zwar ergeben sich folgende Schwierigkeiten bei der gesellschaftlichen Eingliederung: Mit den Störungen der Integrität der jeweiligen Familien ist eine Gefährdung des Erziehungs- und Entwicklungserfolges der in der Gesellschaft aufwachsenden Kinder und Jugendlichen verbunden. Diese Zusammenhänge erscheinen primär nur das Heimatland (hier Spanien) zu berühren, doch sollte eine solidarische Haltung dazu führen, mögliche Fehlentwicklungen Jugendlicher, gleich welcher Nationalität, als allgemein zu verantwortendes Problem der Gesellschaft anzusehen. Wichtiger als all die postfamiliäre Kinder- und Jugendfürsorge ist nun die Stütze der Familie gerade in der Phase, in der sie die Erziehung der Kinder zur Aufgabe hat.²⁾

1) Vgl. René König, a.a.O., S.146: "Das Kind übt in der Familie den allgemeinsten Sinn sozialer Regelungen ein, wobei nochmals wiederholt werden muß, dass keine andere Gruppe dies im gleichen Ausmaß leisten könnte...".

2) Vgl. Wurzbacher, G.a.a.O., S.248: "Mit Herausstellung dieses Ergebnisses der Notwendigkeit der Familie für die Entfaltung der menschlichen Persönlichkeit gerade in unserer Gesellschaft fanden wir den Bewertungsmaßstab, der für eine sozial-pädagogische Folgerung unerlässlich ist. Gilt es doch, nicht die Familie um ihrer selbst willen zu stützen durch Sozialpolitik und -pädagogik, sondern um dieser nur von ihr zu lösenden Aufgabe willen. Zugleich charakterisierte die Untersuchung das Leitbild der eigenständigen Familie als dasjenige, das unter dem modernen gesellschaftlichen Gegebenheiten besser als andere geeignet erscheint, die Heranbildung und Ausformung der "sozialkulturellen Persönlichkeit" zu gewährleisten". Vgl. auch: Schelsky, H. Wandlungen der deutschen Familie in der Gegenwart, Stuttgart, 1960, S.18.

Eine psychische Überbelastung der getrennt lebenden Familienväter, erscheint u.U. geeignet, Fälle extremen Verhaltens zu provozieren. Wenn es nicht soweit kommt, so herrscht doch ein Gefühl des Ungnügens, der Unzufriedenheit und der Ratlosigkeit, deren konkretes Ergebnis u.a. ein Unbehagen gegenüber dem herrschenden Gesellschaftssystem und eine politische Anfälligkeit gegenüber kommunistischer Infiltration ist, wie man beobachten kann¹⁾.

Diese negativen Faktoren der Familientrennung betreffen aber die ganze westeuropäische Gesellschaft, wenn man überlegt, daß gegenwärtig mehrere Millionen Arbeitnehmer sich diesem Trend zur Auswanderung in ausländische Industriegebiete angeschlossen haben und in den meisten Fällen ihre Familien zu Hause zurücklassen mußten.

Auch die deutsche Gesellschaft sollte in ihrem eigenen Interesse um eine Lösung dieses Problems bemüht sein, besonders wenn man sich vor Augen hält, wie sie mit Recht die Unmenschlichkeit der politischen Situation Deutschlands, ebenso die Trennung von vielen Ostdeutschen verurteilt, denen es aus politischen Gründen unmöglich ist, ihre Familien in die Bundesrepublik nachkommen zu lassen. Dasselbe gilt für viele jugoslawische Arbeitnehmer, die in Westeuropa beschäftigt sind.

Das freie Europa hat nun die moralische Verpflichtung, ein Gegenbeispiel von Menschlichkeit zu geben - indem man nämlich die Verteilung von Arbeitnehmern und Kapital so koordiniert, daß ein Zusammenleben der Arbeitnehmerfamilien in großem Umfang ermöglicht wird. Denn die bisher gemachten Erfahrungen sind so negativ, daß diese Regelung in Form der Familientrennung kein Dauerzustand werden darf.

Angesichts dieser Situation der Familientrennung und ihrer Auswirkungen auf die betroffenen Personen, Gruppen und Gesellschaften (Heimat- und Gastgesellschaft und die aufzu-

1) s.Cramer,Fritz, Kommunisten fremder Zunge, Die kommunistische Infiltration unter den Gastarbeitern in: Der Arbeitgeber 1965, Heft 11/12, S.331f.

bauende "europäische Gesellschaft"), wird die Lösung des Problems der Familientrennung immer dringlicher. Dies nicht nur aus rein humanitären, sondern auch - wie festgestellt - aus sozialen und politischen Gründen.

Die Lösung wird in der Familienzusammenführung zu suchen sein, indem man entweder das Familienzusammenleben in der Gastgesellschaft zu erleichtern und zu fördern oder eine baldige Rückwanderung der in der Gastgesellschaft lebenden Familienteile in ihre Heimat zu ermöglichen sucht. Das letztere wie auch das Vermeiden weiterer Familientrennungen wäre allerdings nur durch besondere wirtschaftliche Anstrengungen des Heimatlandes möglich, nämlich durch die Beschleunigung des Wirtschaftsprozesses, u.a. durch die Schaffung der notwendigen und für die Arbeitnehmer finanziell akzeptablen Arbeitsplätze. Dies wiederum ist - im Hinblick auf die verhältnismäßig geringe Wirtschaftsentwicklung der hier in Frage kommenden europäischen Entwicklungsländer - nur mit einer starken Beteiligung der anderen Industrieländer, u.a. durch Kapitalinvestitionen und Verlagerung von Industrien in diese arbeitnehmerreichen Länder und Gebiete, möglich.

3. Stand und Möglichkeiten der Familienzusammenführung

Eine Erleichterung und Förderung des Familienzusammenlebens in der Gastgesellschaft haben wir eben vorgeschlagen. Wir fragen nun, welche Möglichkeiten für eine Familienzusammenführung in der Gastgesellschaft (hier in der BRD) bestehen. Die Frage der Familienzusammenführung stößt auf verschiedene Schwierigkeiten und Hindernisse. Von denjenigen, die getrennt von ihren Familien leben (42 % u.B.), wünschen über die Hälfte (55 %) keine Familienzusammenführung; während 31 % sie wünschen und 14 % sich nicht entscheiden können.

Tabelle 61: Wünsche und Hindernisse zur Familienzusammenführung

Wünsche	TB		TC		TD		TE		Insgesamt	
	SF	KRF	SF	KRF	SF	KRF	SF	KRF	abs.	%
Nein									23	55 ^{a)}
darunter:										
andere Umwelt	-	-	1	-	4	-	2	-	7	31 ^{b)}
kleines Kind-	-	-	1	-	7	1	-	-	9	39 ^{b)}
KRF	-	-	-	-	-	6	-	-	6	26 ^{b)}
Klima	-	-	-	-	-	1	-	-	1	4 ^{b)}
Ja, aber										
keine Wohnung	1	-	2	-	9	1	-	-	13	31 ^{a)}
Unentschieden	-	-	-	-	6	-	-	-	6	14 ^{a)}
Total	1	-	4	-	26	9	2	-	42	100

a): Prozentzahl auf die Gesamtheit 42 bezogen

b): Prozentzahl auf die Randsumme 23 bezogen

Die Gründe, weshalb eine Familienzusammenführung unerwünscht ist, liegen zumeist im Kinderreichtum (26 %) oder darin, daß die Befragten kleine Kinder haben (39 %). Wenn kleine oder mehrere Kinder da sind, kann die Mutter nicht mitarbeiten. Dadurch aber würde der Aufenthalt in der BRD unrentabel, denn die Lebenshaltungskosten sind hoch. Schickt man dagegen deutsches Geld nach Spanien, dann kann man wegen der guten Kaufkraft der DM (1.- DM = ca. 15.-Ptas) nicht nur die Lebenshaltungskosten der Familie decken, sondern nebenbei auch noch sparen. Weitere 31 % gaben an, sie möchten wegen der andersartigen Umwelt nicht mit ihren Angehörigen in der BRD leben¹⁾. Sie glauben, daß die - im

1) Vgl. Maturi, Giacomo, Die Eingliederung der südländischen Arbeitskräfte und ihre besonderen Anpassungsschwierigkeiten, in: Ausländische Arbeitskraft in Deutschland, a.a.O. S. 121 ff. Seine Behauptungen über den "südländischen Mensch" gelten weitgehend eher für die italienischen Arbeitnehmer als, wie er möchte, für die "Südländer" überhaupt. Denn Untersuchungen bei den verschiedenen südländischen Gruppen zeigen immer wieder, daß es doch Unterschiede gibt. (Vgl. Vogt, G., a.a.O., und unsere Ausführungen von S. 137. Ferner: Papavassiliou, Gerassimos B., Die Auswahl griechischer Arbeitskräfte und ihr Einsatz in deutschen Betrieben, in: Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland, a.a.O., S. 81 ff.; Abadan, Nermin, a.a.O. in dieser Arbeit zitiert, S. 150f.

Vergleich zum traditionell gebundenen Heimatland - weit größere Freiheit der Jugend und der Frau¹⁾ eine Gefährdung für die Erziehung ihrer Kinder und für den Bestand ihrer Familien bedeuten könnte. In einem Falle (4 %) war das Klima²⁾ der entscheidende Hinderungsgrund für die Familienzusammenführung, da Mutter und Kind den deutschen Winter nicht vertragen konnten.

Die Unentschlossenheit hinsichtlich der Frage der Familienzusammenführung (14 %) fällt nicht selten zusammen mit einer Unentschiedenheit hinsichtlich des Aufenthaltes in der BRD überhaupt. Einige sind nach Spanien zurückgegangen, um bei ihren Familien zu bleiben, haben sich aber mit den dortigen Löhnen nicht abfinden können und sind erneut in die BRD gekommen.

Diese Ergebnisse lassen folgendes erkennen:

Nicht in allen Fällen kommt eine Familienzusammenführung in Frage. Wenn die Frau nicht mitarbeiten kann, weil sie Kinder zu versorgen hat, lohne sich der Aufenthalt in der BRD wegen der hohen Lebenshaltungskosten kaum. Auch die sozialen und sonstigen Verhältnisse hierzulande und das Klima halten viele davon ab, ihre Familien nachkommen zu lassen. Eine Wiederanpassung der ausländischen Arbeitnehmer an heimatliche Verhältnisse ist solange schwierig, als die Löhne im Heimatland gegenüber den Löhnen des Aufnahmelandes so niedrig wie bisher bleiben.

Im allgemeinen zeigen sich zwei Tendenzen, 1.) der bewußte Verzicht auf das Zusammenleben mit den Familienangehörigen, um sie nicht der neuen Umwelt auszusetzen, 2.) der ebenso bewußte Wille, sie bei eventueller Anpassungsfähigkeit in das Gastland zu holen; es dürfen nur nicht zu viele kleine Kinder vorhanden sein, und die berufliche Stellung muß

1) s. Maturi, Giacomo, Weibliche Arbeitskräfte aus den Mittelmeerländern, in: Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland, a.a.O. S. 183 ff.

2) Ebenda

gesichert sein. Dann kann man sogar auf eine Mitarbeit der Ehefrau verzichten.

Allerdings dürfte es schwer möglich sein, ein klares Bild über die Wünsche der ausländischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Familienzusammenführung zu gewinnen, solange es an den nötigen Voraussetzungen dafür fehlt, insbesondere, solange keine Familienwohnungen für Arbeiterfamilien zur Verfügung stehen¹⁾. Viele andere Schwierigkeiten würden damit zugleich ihr Gewicht verlieren²⁾.

Die Familienzusammenführung bringt gegebenenfalls aber nicht nur Vorteile für die ausländischen Arbeitnehmer, sondern auch für die deutschen Betriebe. Sie würde zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses beitragen³⁾ und die negativen Einflüsse, die die Anpassung verhindern, beseitigen. Diese Möglichkeit wäre gegeben, wenn die Unterbringung in Massenunterkünften sich allmählich abschaffen ließe⁴⁾.

1) Vgl. auch Erfahrungsbericht 1964, S. 22: "Das Problem bei der Vermittlung von Ehepaaren liegt vor allem in der Notwendigkeit, eine geeignete Familienunterkunft zur Verfügung zu stellen".

Wichtige Voraussetzungen sind u.a. die Wohnungsmiete, die Möglichkeit einer Beschäftigung für die Ehefrau oder Mutter - auch wenn es eine halbtägige Arbeit ist -, Distanz des Arbeitsplatzes, die Möglichkeit die Kinder in Betreuungszentren (Kindergarten) oder in die Schule zu schicken und unter welchen Erziehungsbedingungen usw. (s. die Ausführungen auf S. 228 ff.).

2) Vgl. Erfahrungsbericht 1964, S. 14: "Das Problem der Familiennachführung und damit des Familienwohnungsbaues wird mit zunehmender Beschäftigungsdauer der ausl. Arbeitnehmer immer dringlicher. Zur Ermittlung des Bedarfs an Familienwohnungen angestellte Erhebungen haben bisher leider keine brauchbaren Ergebnisse erbracht. Es kann jedoch unterstellt werden, daß zur Zeit etwa 10 % der in der BRD beschäftigten ausl. Arbeitnehmer an einer Familiennachführung und damit an einer Familienwohnung interessiert sind". Eine Rundfrage des Deutschen Städtetages kommt zum Ergebnis, daß "es durchaus realistisch ist, für künftige Planungen anzunehmen, von 100 ausl. Arbeitnehmern würden 10 bis 20 ihre Familien nachholen. Auf die Frage, wie viele Ausländer ihre Familien noch nachholen wollen, konnten keine hinreichend zuverlässigen Angaben gemacht werden." (vgl. Betreuung und Eingliederung ausl. Arbeitskräfte, a.a.O. S. 385).

3) Vgl. Erfahrungsbericht 1964, S. 22: "Nach den bisherigen Erfahrungen hat sich die Vermittlung von Ehepaaren bewährt, da sie insbesondere der Fluktuation der ausl. Arbeitnehmer in der BRD entgegenwirkt".

4) Vgl. Ebenda, S. 14: "Die bisherigen Erfahrungen haben immer wieder bestätigt, daß eine angemessene wohnliche Unterbringung die Anpassung der ausl. Arbeitnehmer an die ihnen fremden Lebens- und Arbeitsgewohnheiten wesentlich erleichtert."

Zugleich würde damit die Frage der Betreuung weitgehend gelöst.

Mit der Familienzusammenführung wäre außerdem ein erster Schritt in Richtung auf eine vorübergehende Seßhaftmachung und zumindest Teilintegration der betreffenden ausländischen Arbeitnehmer getan. Und im Falle einer Assimilation darf gesagt werden, daß es die allgemeine Wirtschaftsstruktur, insbesondere der sinkende Trend der Erwerbsbevölkerung in der BRD ein gewisses Kontingent ausländischer Arbeitnehmer zu assimilieren, verlangt, da, wie festgestellt, die Zuwachsraten der gesamten Erwerbsbevölkerung in der BRD einen sinkenden Trend aufweisen, wodurch der Nettozugang an ausländischen Arbeitnehmern innerhalb dieser Zuwachsraten ein stärkeres Gewicht erhält.

Aber die Assimilation hängt noch von verschiedenen anderen Faktoren ab, so z.B. von der Assimilationsfähigkeit des betreffenden Individuums und von der sozioökonomischen Entwicklung seiner engeren Heimat. Der Wunsch, in der BRD vorübergehend seßhaft zu werden, ist bei unseren Befragten verhältnismäßig groß:

Tabelle 62: Wünsche zur weiteren Aufenthaltsdauer in der BRD

Intendierte Aufenthalts- dauer	V e r h e i r a t e t e											
	TA			TB			TC			TD		
	SF	KRF	KE	SF	KRF	KE	SF	KRF	KE	SF	KRF	KE
weniger als												
1 Jahr	1	-	-	-	-	-	1	-	-	4	2	-
1-2 Jahre	-	-	-	-	-	-	1	-	-	10	5	1
3 J. u. länger												
darunter:												
3-4 Jahre	6	-	-	1	-	-	-	-	-	6	2	-
5 u. mehr	7	-	3	-	-	-	-	-	-	2	-	-
bis in Spanien												
besser wird	2	-	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-
für immer	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-
unentschieden	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
zusammen	17	-	3	1	-	-	4	-	-	26	9	1

Intendierte Aufenthalts- dauer	verheiratete			Insge- samt		Ledige		Total	
	ST	KRF	KE	abs.	%	abs.	%	abs.	%
weniger als									
1 Jahr	-	-	-	8	62	5	38	13	100 ^{a)}
1-2 Jahre	-	-	-	17	57	13	43	30	100
3 J.u.länger	-	-	-	37	66	19	34	56	100
darunter:									
3-4 Jahre	1	-	-	16	29	9	16	25	45 ^{b)}
5 u.mehr	-	-	-	12	21	4	7	16	28
bis in Spa- nien besser wird	-	-	-	5	9	1	2	6	11
für immer	1	-	-	4	7	5	9	9	16
unentschieden	-	-	-	1	100	-	-	1	100
Zusammen	2	-	-	63	-	37	-	100	100

a) Prozentsatz auf diese Randsumme bezogen; b) Prozentsatz auf die Gesamtheit 56 bezogen

Diejenigen, welche drei Jahre und länger in der BRD bleiben möchten, bilden sogar die Mehrheit (56 % u.B.). Die meisten von ihnen sind verheiratet (66 %). Zu diesen zählen fast alle Familien der Typen A,B und C, nämlich 22 % u.B., d.h. 88 % der Gesamtzahl der Familien dieser drei Typen (25 % u.B.)

Die Assimilationsfähigkeit der spanischen Arbeitnehmer hängt von verschiedenen Umständen ab. Im allgemeinen sind sie mit der spanischen Tradition stark verbunden. Damit korrespondiert auf der anderen Seite, daß sie die deutsche Umwelt - schon durch das unterschiedliche Kulturgefälle - in hohem Grade als fremd empfinden. Darum besteht meistens der Wunsch nach einigen Jahren, wenn man sich finanziell verbessert und beruflich weitergebildet hat, in die Heimat zurück-zukehren. Nur wenige (9 % u.B.), Ledige (ca. 56 %) und Ver-heiratete (44 %) wollen "für immer" in der BRD bleiben. Allerdings scheint dieses "immer" relativ zu sein.

6 % u.B. dagegen möchten nur solange in der BRD bleiben, "bis es in Spanien besser wird". Wörtlich heißt es: "Auch wenn ich in Spanien ein paar hundert Peseten weniger ver-dienen sollte als hier, würde ich meine Heimat nicht ver-lassen". Die sozioökonomische Entwicklung Spaniens ist aber noch nicht soweit fortgeschritten, daß sich dort bereits eine derartige Verdienstmöglichkeit bietet¹⁾.

1) Das rechtfertigt allerdings in keiner Weise die Behand-

Eine - und sei es auch nur vorübergehende - Seßhaftigkeit würde sich auch noch in einer anderen Hinsicht sowohl für die ausländischen Arbeitnehmer als auch für die Länder, die an der Zuwanderung von Arbeitnehmern beteiligt sind (Gast- und Heimatland), als vorteilhaft erweisen. Für die Ausländer wäre es dann günstig, wenn es ihnen gelingen würde, sich im Gastland zu qualifizierten Facharbeitern heranzubilden. Falls der Industrialisierungsprozeß in ihrem Heimatland gleichzeitig Fortschritte machen würde, fänden sie bei einer evtl. Rückkehr entsprechende Arbeitsplätze und relativ gute Verdienstmöglichkeiten. Sie selbst und das Heimatland, das qualifizierte Facharbeiter braucht, hätten dann den Nutzen davon. Aber auch für das Gastland wäre eine zumindest vorübergehende Seßhaftigkeit der ausländischen Arbeitnehmer aus verschiedenen Erwägungen vorteilhaft. Erstens könnte dadurch zur Beseitigung des herrschenden Arbeitermangels beigetragen werden, und zweitens könnte man auf diese Weise qualifiziertes Personal heranbilden. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung für die Ansiedlung von Tochterindustrien in den Heimatländern der ausländischen Arbeitnehmer.

Damit zeichnet sich zugleich die zweite angeführte Möglichkeit zur Lösung der Familientrennung ab, nämlich die Verlagerung von Industrien dorthin, wo genügend Arbeitnehmer

lung der ausländischen Arbeitnehmer nach dem Grundsatz: „Sollen sie doch nach Hause gehen und sehen, ob es ihnen dort besser geht!“ Es gibt leider deutsche Arbeitgeber, Personalschefs und Arbeitskollegen, die bei Streiffragen in dieser Weise reagieren. So wird die Absicht, eine soziale Notlage auszunützen, unverhohlen gutgeheißen. „Die Einstellungen und Verhaltensweise der Menschen sind zurückgeblieben hinter den wirtschaftlichen, technischen und politischen Notwendigkeiten, die uns eindeutig vorschreiben, daß Westeuropa heute ein Wirtschaftsraum werden muß. Die Produktionsfaktoren müssen in diesem Wirtschaftsraum frei beweglich sein, insbesondere der Produktionsfaktor „menschliche Arbeitskraft“ darf nicht Erschwerungen ausgesetzt sein, die heute noch üblich und zum Teil zwangsläufig sind“¹. (Stirn, H. a.a.O., S.68f).

vorhanden sind¹⁾. Diese Lösung ist der organisierten Entwurzelung und Umsiedlung von Millionen in die Ballungszentren der Industrie bei weitem vorzuziehen²⁾. Aus der Erkenntnis der Bedeutung dieser Zusammenhänge heraus ist eine Zusammenarbeit zwischen den interessierten Ländern in der Expansion der Industrien im europäischen Raum zu

- 1) Über die ausländischen Investitionen in Spanien vgl. García-Echevarría, S., a.a.O. S. 45-51: "Bei dem derzeitigen Entwicklungsstand der spanischen Wirtschaft sind die ausländischen Investitionen von außerordentlichem Wert, um die Anpassung der Produktivität bzw. der Konkurrenzfähigkeit sowohl der Landwirtschaft als auch der Industrie an die anderen europäischen Länder zu beschleunigen". ... "Ohne Zweifel beweist aber eine Steigerung der direkten ausl. Beteiligung ein erhebliches "Vertrauen" für Spanien, da die ausl. Investoren die zukünftige Entwicklung Spaniens positiv bewerten". Seit 1961 hat die spanische Gesetzgebung diesen Weg (der Stabilisierung) beschritten und das Ziel der Liberalisierung der ausl. Investitionen in Spanien erreicht. Durch das Dekret vom 15. Juli 1961 wurde die Ausländerkonvertibilität der Peseta eingeführt. Mit Verordnung vom 15. März 1962 wurde genehmigt, daß die Investitionen auch auf Wertpapiere privater Unternehmen sowie auf öffentliche Wertpapiere ausgedehnt werden, mit der einzigen Einschränkung, daß die Beteiligung auf keinen Fall 50 % übersteigt. Besondere Bedeutung besitzt das Dekret 1054 vom 17. Mai 1962 (Boletín Oficial del Estado-Staatsanzeiger- vom 18. Mai 1962), durch das der Transfer von direkten ausl. Investitionen erleichtert wurde. Das Dekret erlaubt den Transfer von Dividenden und Gewinnen ohne quantitative Einschränkungen, ebenso den Rücktransfer des Kapitals sowie des Mehrwerts. Gleichzeitig wurde die Registrierpflicht für das Auslandskapital aufgehoben. Nach diesem Dekret sind die ausl. Investitionen weitgehend liberalisiert worden. Nur bei der Anschaffung von landwirtschaftlichen Betrieben bleibt die Genehmigungspflicht".
- 2) Vgl. Ebenda, S. 127: "Es ist einleuchtend, daß für die vorgesehenen Zunahmen des Faktors Arbeit insbesondere im Sekundärsektor in den nächsten Jahren bei nicht entsprechender Förderung der Faktoren Kapital und Ausbildung eine Stöckung in der Gesamtentwicklung Spaniens eintreten wird. Bei einer so komplizierten und verflochtenen Entwicklung, die außer den ökonomischen auch andere vielfältige Faktoren des gesamten Lebens enthält, muß man beachten, daß die gesamte Entwicklung harmonisch aufeinander abgestimmt wird. Spanien teilweise als "verlängerte Werkbank" der Industrie der EWG-Länder, insbesondere der deutschen und französischen, zu betrachten, was bei dem Zusammentreffen der gemischten deutsch-spanischen Wirtschafts-Kommission von deutscher Seite angeregt wurde, könnte die Schaffung der notwendigen Arbeitsplätze bei der Umstrukturierung der spanischen Wirtschaft beschleunigen. Damit würde sicherlich mehr geholfen sein als mit einer Abwanderung der spanischen Arbeitskräfte

erwarten¹⁾.

Angesichts der wirtschaftlichen Bedeutung der Ausländerbeschäftigung sowie der negativen Folgen der Familientrennung ist sowohl eine Familienzusammenführung im Gastland für alle jene Familien, die es wünschen, als auch die Rückwanderung der getrennt lebenden Familienmitglieder, die sich dem Gastland nicht anzupassen verstehen, durch Eingliederung in den Wirtschaftsprozeß²⁾ des Heimatlandes dringlich zu empfehlen.

- 1) Vgl. auch: Pütz, Theodor, Die sozialen Probleme der europäischen Integration, in: EWG und EFTA in wissenschaftlicher Diskussion, Verhandlungen der 15. wirtschaftswissenschaftlichen Tagung in Bad Ischl, Berlin 1961, S.24: "Die Lösung der Struktur- und Arbeitslosigkeit durch Massenwanderung der Arbeitskräfte erscheint sozial ungünstiger als durch Wanderung des Kapitals und bestimmte Schutzmaßnahmen".
- 2) Der Wirtschaftsprozeß Spaniens wäre durch ausländische Investitionskapital sowie technischen Beistand bspw. von den europäischen Industrieländern zu beschleunigen: "Auf dem Gebiet der eisenverarbeitenden und mechanischen Industrie sind die Aussichten für Exporte in die EWG-Länder etwas günstiger, allerdings nur unter der Voraussetzung, daß die Integration die gewünschten "Wachstumseffekte" auslöst; in diesem Fall könnte Spanien auch Nutzen aus der europäischen Integration ziehen. Ausländisches Investitionskapital sowie technischer Beistand von EWG-Ländern in Spanien könnten, um die vorhandenen Arbeitskräfte zu beschäftigen, ohne weiteres diese Exporte von Fertigwaren beschleunigen. Die Absatzmärkte für Nahrungs- und Textilfertigwaren werden mehr in Europa zu finden sein, während die anderen verarbeiteten Güter - wie oben erwähnt - auf außereuropäischen Märkten eher Fuß fassen können. Vor allem zwei Faktoren sprechen für eine stärkere Ausweitung des Fertigwarenxports, und zwar - wie schon angedeutet - die verfügbaren Arbeitskräfte sowie die im Vergleich zu den EWG-Staaten vorteilhaften Lohnkosten". (Vgl. García Echevarria, S., S.126).

Auf jeden Fall ist nach Möglichkeit eine über Jahre hinaus dauernde Familientrennung zu verhindern¹⁾; denn es gilt, die Lebens- und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, daß sie zur Vermenschlichung des gesellschaftlichen Daseins führen.

Diese Entwicklung würde einen sozialen Fortschritt ergeben. Wir haben aber gesehen, daß sich ein solcher Fortschritt nicht automatisch aus der wirtschaftlichen Entwicklung und dem steigenden Lebensstandard ergibt, sondern vielmehr durch ein Ordnungsprinzip geleitet werden muß.

In unserer Gesellschaft wird Wirtschaftsordnung und damit sozialer Fortschritt solange nicht erreichbar sein, als nicht die Kluft zwischen den Arbeitgeber und Arbeitnehmer überbrückt wird, d.h., bis beide Gruppen sich als Partner, die aufeinander angewiesen und voneinander abhängig sind, bei der Schaffung des Sozialprodukts anerkennen und infolgedessen am Risiko und Profit ihrer gemeinsamen Leistungen entsprechend beteiligt sind²⁾.

1) Dasselbe gilt für die Schweiz, die über ihre Zulassungspolitik ausl. Arbeitnehmer den menschlichen Gesichtspunkt stärker hervorheben müßte, da der ausl.Arbeitnehmer erst nach einem Aufenthalt von drei Jahren seine Familie nachkommen lassen darf. (vgl.Holzer,M.,Die Zulassungspolitik in der Schweiz,Referat,gehalten an der öffentlichen Vertragstagung der Vereinigung schweiz.Kurse für Unternehmensführung am 15.März 1961 in Zürich, S.15.

2) Vgl.Lohmann,Martin, Die menschlichen Beziehungen im Betrieb und zwischen den Partnern, in: Arbeits- und Sozialwelt, April 1953, Jg.2, S.72: "Man stelle einmal das Problem der Mitbestimmung nicht in der herkömmlichen doktrinären Weise unter die sogenannten Grundsätze des Privateigentums, der ausschließlichen Initiative des Unternehmers, sondern sehe sie als den zweckgerechten Versuch, mit den Schattenseiten des reinen Lohnarbeitsvertrages fertig zu werden und dem bisherigen Rationalisieren von oben her, auch im Interesse der Produktivität, noch mehr aber der Betriebsmenschen, eine solche von unten her entgegenzusetzen. Dann eröffnen sich der ganzen Diskussion sehr fruchtbare Aspekte in Richtung auf eine Humanisierung unseres Betriebs- und damit des gesellschaftlichen Lebens überhaupt".

Damit wäre viel zur Beseitigung eines Umstandes getan, der den Arbeitnehmer dazu zwingt, ein moderner Nomade zu sein. Denn die Praxis der "Wirtschaftsordnung" unserer Gesellschaft veranlaßt Millionen von Lohnempfängern zu einer fast kontinuierlichen Wanderung von Betrieb zu Betrieb, von Region zu Region, von Nation zu Nation.

Hierbei handelt es sich nicht nur um ein rein wirtschaftliches, sondern in erster Linie um ein menschliches, soziales und nicht zuletzt politisches Problem, das, wenn es nicht gelöst wird, für uns alle schwerwiegende Konsequenzen haben wird. Die Lösung dieser Fragen, die zuerst ökonomischer Natur sind, ist eine wesentliche Voraussetzung zur Entspannung der sozialen Zustände und nicht zuletzt zum Stopp der subversiven Infiltration sowohl in den europäischen Entwicklungsgebieten (siehe Italien, Spanien) als auch in den Industrieländern (siehe Frankreich, Belgien).

Im folgenden Teil sollen die Maßnahmen behandelt werden, die nach den gegenwärtigen Verhältnissen angebracht erscheinen, um einen sozialen Fortschritt aus den inner-europäischen Arbeitnehmerwanderungen zu erzielen.

DRITTER TEIL: Die sozialpolitischen Maßnahmen zur
Eingliederung der Zuwanderer¹⁾

Aus den bisherigen Darlegungen hat sich ergeben, daß die Anpassung und Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer in das wirtschaftliche und gesellschaftliche Gefüge der BRD mit vielen Schwierigkeiten verbunden sind. Es wird daher notwendig sein, durch gezielte sozialpolitische Maßnahmen diesen Prozeß zu erleichtern.

Außer den strukturellen Problemen, die die Zuwanderung mit sich bringt, gibt es solche sozialpsychologischer Natur, die meistens durch die neuen Lebensverhältnisse entstehen oder verschärft werden.

Die Gruppe der ausländischen Arbeitnehmer bildet innerhalb der westdeutschen Gesellschaft eine "out-group". Die Reaktion der ansässigen Bevölkerung ist ihr gegenüber zwiespältig, nicht-selten negativ²⁾.

Man erwartet, daß die Ausländer sich in größerem Maße um eine Anpassung an die neue Umgebung bemühen. Eine positive Einstellung der Einheimischen dem Ausländer gegenüber wird dadurch erschwert, daß diese "out-group" immer größer und zugleich ethnisch heterogener wird. Das Aufeinanderprallen dieser Gegensätze löst eine Vielzahl von Reaktionen aus. Diese sind keine typisch deutschen Reaktionen; ähn-

- 1) Nachfolgender Teil stützt sich auch auf die von mir bereits gemachten Erfahrungen bei der Betreuungsarbeit spanischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik.
- 2) Vgl. Sabel, Anton, Ausländer im Blickpunkt. Psychologische Folgen der "Millionen Grenze", in: Der Arbeitgeber, 1965, Heft 11/12, S.281 f.; s.a. Siebrecht, Valentin, Unsere Ausländer - pro und contra. Tatsachen und Zusammenhänge weitgehend unbekannt, in: Ebenda, S.286 ff.

liche kann man auch in den Nachbarländern beobachten¹⁾. Sie sind im allgemeinen überall dort zu finden, wo eine Gesellschaft eine verhältnismäßig heterogene Gruppe assimilieren muß und sich selbst dabei behaupten will.

Es handelt sich um Reaktionen, die aus der Lage der Gastgesellschaft zu beurteilen sind. Zwar leben und tradieren die Einheimischen weiterhin ihre angestammten Normen; Beruf und Tätigkeit werden weiter ausgeübt, das Familienleben geht seinen gewohnten Gang, dennoch hat das Auftauchen fremder Menschen, die zugleich fremde Normen mitbringen, eine gewisse Erschütterung zur Folge, die sich daraus erklärt, daß fremde Normen durch ihr bloßes Vorhandensein eine Macht auszuüben vermögen, die unabhängig ist von der Anzahl derer, welche diese Normen vertreten. Die Situation der Einheimischen ist also durch eine gewisse Alarmiertheit gekennzeichnet, während das System ihrer Normen und Werte, das koordinierte Gefüge ihrer Umwelt, unverändert fortzubestehen scheint.

Die Forderungen, welche die Einheimischen aus ihren mehr oder weniger stabilen Verhältnissen heraus stellen, richten sich an Menschen, deren Situation eine andere ist. Was die Ausländer an Normen zu leben gewohnt waren, tragen sie in sich, die dazu gehörige Umwelt aber haben sie hinter sich gelassen. Die Folge ist, daß sie jetzt zu ihrer neuen Umwelt in ein Spannungsverhältnis geraten; sie vermissen die ihnen gemäßige Ordnung und verspüren den Zwang, einer fremden Ord-

1) s. hierzu zur Situation in der Schweiz u.a.: Guggenbühl, A., Überfremdung, eine nationale Gefahr. Schweizer Spiegel, Nr. 8, 1961; Holzer, M., Die Gefahr der Überfremdung, in: Gewerbliche Rundschau, 1963, S. 121-126; Zur Situation in anderen Ländern siehe etwa: Michel, A., Les travailleurs algériens en France. Paris 1956; Clémens, R., L'assimilation culturelle des immigrants en Belgique. Italiens et Polonais dans la région liégeoise, in: Travaux du Séminaire de Sociologie de la Faculté de Droit de Liège, Lüttich 1953, Heft 3; Ohne Verfasser, Adaptation et intégration de la colonie italienne en Belgique, in: Vie économique, 1957, Heft 4, S. 196-212;

nung sich anpassen zu müssen; mit anderen Worten, sie empfinden sich als desintegriert.

Um die an sie gestellte Forderung nach Anpassung in etwa zu erfüllen, müssen wenigstens einige Voraussetzungen gegeben sein, die die Zugehörigkeit zu einer Gruppe erst ermöglichen. Zu diesen Voraussetzungen gehören wesentliche Integrationsfaktoren wie Familie, Beruf, Betrieb, Gemeinde, Nachbarn, Freunde und Bekannte, Sprache und Tradition ebenso wie das Wert- und Normensystem des heimatlichen Kulturkreises, die bei ihnen gerade in der neuen Umwelt nicht gegeben sind. Da die ausländischen Arbeitnehmer in der Regel nicht länger als fünf Jahre in der BRD bleiben, wird es nicht notwendig sein, daß alle diese fehlenden Faktoren neu geschaffen werden müssen, wie es eine Vollintegration erfordern würde. Es geht vielmehr darum, jenes Maß von Anpassung zu erreichen, das ein relativ harmonisches Zusammenleben der beiden heterogenen Gruppen auf rechtlicher und sozialer Grundlage gestattet. Zu dieser Teilintegration gehören vor allem Elemente der Gemeinschaftsbildung wie Familie, Beruf, Arbeitsplatz und Gemeinde, wozu auch Nachbarn, Freunde und Bekannte aus Kreisen der Einheimischen zu rechnen sind.

Aus der Tatsache, daß die ausländischen Arbeitnehmer nach einem zeitlich bestimmten Aufenthalt im Gastland in die Heimat zurückkehren und an ihre Stelle andere ausländische Arbeitnehmer treten (Rotationsprozeß), ergibt sich ferner die Notwendigkeit, einer schnellen Hilfe für die Einwanderer durch gezielte sozialpolitische Maßnahmen, damit dadurch die Voraussetzung zur Eingliederung binnen einer verhältnismäßig kurzen Übergangszeit möglich wird. Hierfür kommt nicht nur eine klientengerichtete Betreuung, sondern auch eine allgemeine gesellschaftsgerichtete Sozialarbeit in Frage.

I. Die Betreuung

Eine Betreuung wird als Überbrückungshilfe bei auftauchenden Anfangsschwierigkeiten (Eingewöhnungshilfe) zur Lösung jener Probleme notwendig sein, die nicht Gegenstand des Arbeitsvertrages sind oder doch bisher außeracht gelassen wurden. Die Betreuung soll für den ausländischen Arbeitnehmer eine möglichst günstige Startbasis schaffen, um seine Eingliederung in das soziale Leben des Gastlandes zu erleichtern¹⁾.

Zu Beginn seines Aufenthaltes im Gastland sieht sich der Zuwanderer zahllosen Hindernissen gegenüber, vor allem hat er in dieser Zeit noch sehr mit der ihm fremden Sprache zu kämpfen. Es fehlt ihm die nötige Orientierung in der neuen Umwelt. Er ist hilflos im Umgang mit Behörden, Arbeitgebern etc. Diese Feststellungen treffen wohl für die Gesamtheit der ausländischen Arbeitnehmer zu, in besonderem Maße aber für Einzelwanderer. Sie kommen in die BRD ohne Arbeitserlaubnis, sie haben nur geringe oder gar keine Vorstellungen, wo sie hier arbeiten können, welche Bedingungen sie hier vorfinden werden. In dieser Situation kann eine Hilfe des Betreuers von großem Nutzen sein. Das spätere Ziel der Eingewöhnungshilfe ist aber in jedem Falle die "Verselbständigung" des Betreuten.

Nach der vorliegenden Untersuchung ist es festzustellen, daß nur 22 % der Befragten von dieser angebotenen Möglich-

1) Vgl. Maturi, G., Aus einer anderen Welt, in: Die Welt, Ausgabe vom 8.8.1964, Nr. 183: "Die Masse der Gastarbeiter, die aus primitiven sozialen Verhältnissen stammen, kann in der "ungastlichen" Situation, in die sie gedrängt wird, in Zukunft einen störenden Fremdkörper darstellen. Angesichts der Schwierigkeiten, sich hier eine normale Existenz aufzubauen, auch im Falle, daß wenige von ihnen ihre Familien nachholen können, werden die Gastarbeiter als neues Proletariat dastehen. Sieht man nicht vorzeitig die sozial-psychologischen Aspekte der Ausländerbeschäftigung, werden wir in einigen Jahren, zwar in anderer Form, aber doch vor ähnlichen Schwierigkeiten stehen wie heute Amerika mit den Farbigen".

keit bei der zuständigen "Fürsorgestelle für spanische Arbeitnehmer" unseres Untersuchungsgebietes Gebrauch gemacht haben¹⁾:

Tabelle 63: Betreuungsstand und Auswanderungswege

Betreuung	Auswanderungswege				Insgesamt	
	Deutsche Kom- mission abs.	%	Tourist abs.	%	abs.	% ^{a)}
betreut	28	64	16	36	44	100 ^{a)}
darunter:						
Fürsorge- stelle	8	18	5	11	13	29 ^{a)}
Betrieb	4	9	6	14	10	23
Fürsorge- stelle + Betrieb	3	7	-	-	3	7
Konsulat	9	20	3	7	12	27
Fürsorge- stelle + Konsulat	4	9	2	5	6	14
nicht betreut	28	50	28	50	56	100 ^{b)}
Zusammen	56	-	44	-	100	100

a) Prozentsatz auf 44 bezogen

b) Prozentsatz auf 56 bezogen

Über die Hälfte der Befragten (56 %) geben an, keine Hilfe erhalten bzw. in Anspruch genommen zu haben. Daß 56 % der Befragten diese Chance nicht genutzt haben ist u.a. auf folgende Umstände zurückzuführen:

Die eine Hälfte der Nichtbetreuten ist über die Deutsche Kommission eingereist d.h., sie verfügte bereits über eine gewisse Ausgangsbasis für die Eingewöhnung in die neuen Verhältnisse.

- 1) Als Beratungs- und Fürsorgestellen werden "Caritas" (Fürsorgestelle für spanische Arbeitnehmer), Konsulat und Betrieb angegeben. Berater sind der spanische Priester, die Fürsorgerin, der Konsul und der Betriebsdolmetscher gewesen.

Die andere Hälfte ist als Einzelwanderer gekommen. Gerade für sie wäre eine solche Betreuung fördernd gewesen, jedoch hatten sie laut ihren Angaben zum Zeitpunkt ihrer Ankunft keinerlei Kenntnis von der Existenz solcher Stellen.

Im allgemeinen überwiegt die Auffassung, daß diese Stellen, auch wenn sie in Anspruch genommen werden, die dringlichen Probleme nicht lösen können.

Eine wirkungsvollere und durchgreifendere Betreuung als sie bislang durchgeführt worden ist, wird für den Einzelnen, für die Gastbevölkerung und nicht zuletzt für die deutsche Wirtschaft von großem Nutzen sein. Es sei hier auf folgende Fakten hingewiesen.

(1) Die Vorbereitung der Betreuung der spanischen Arbeitnehmer stieß anfangs auf große Schwierigkeiten, da weder in der BRD noch in Spanien fürsorgerisch und zweisprachlich geschultes Personal für diese neue Aufgabe vorhanden war. Ähnliches gilt bis heute für die übrigen Arbeitnehmer aus den anderen Anwerbeländern.

Für die Betreuung der spanischen Arbeitnehmer werden spanische Fürsorgerinnen mit der deutschen Sprache und mit den zukünftigen neuen fürsorgerischen Fragen, die die Betreuung betreffen, in der BRD vertraut gemacht. Sie übernehmen, meist in Zusammenarbeit mit dem spanischen Seelsorger¹⁾, eine Fürsorgestelle in jenen Städten, wo sich große Kontingente ihrer Landsleute befinden. Am 30. Sept. 1964 waren für die Spanier 89 hauptamtliche Betreuer in 79 Betreuungsstellen²⁾ eingesetzt.

Die Betreuung männlicher Arbeitnehmer durch weibliches Fürsorge-Personal muß man vorläufig als notwendiges Provisorium hinnehmen. Hier sind die großen Leistungen der spanischen Fürsorgerinnen - in diesem für sie ungewohnten Arbeitsfeld -

1) Nach dem Stand vom 2.5.1962 waren 15 Fürsorgerinnen und 5 Fürsorger für die Betreuung spanischer Arbeitnehmer eingesetzt. Für die Italiener waren es 36 Fürsorger und 13 Fürsorgerinnen. (Vgl. Verzeichnis der sozialen Betreuungsstellen für ausl. Gastarbeiter in der BRD, DCV, Hrsg. Freiburg i.Br., 1962).

2) Vgl. Erfahrungsbericht Betreuung, S. 21.

nicht hoch genug einzuschätzen. Dennoch ist dringend notwendig, dieses Anfangsstadium durch spezialisierte und intensivierte Schulung von männlichem Fürsorgepersonal für die Betreuung der Arbeiter zu ergänzen. Die Beratungs- und Fürsorgestellen sollen durch Fachpersonal besetzt sein, das außer den Kenntnissen der sozialen, politischen und wirtschaftlichen Struktur des Heimat- und Gastlandes die Fähigkeit zu koordinierender Zusammenarbeit mit allen jenen Gruppen, Behörden und Institutionen besitzt¹⁾, die mit den beruflichen, sozialen und wirtschaftlichen Fragen des ausländischen Arbeitnehmers in irgendeiner Weise sich befassen bzw. zu einer Beschäftigung mit ihnen gedrängt und verpflichtet sind.

Weiter ist die Eignung des Betreuers zu direktem persönlichen Kontakt mit den Betreuten und auch zur Gruppenarbeit unerlässlich. Er muß den bei Ausländerversammlungen immer wieder entstehenden heftigen Diskussionen über ideologische, religiöse und politische Probleme, wie sie die spanische Arbeiterschaft bewegen, gewachsen sein. Die Fürsorgerin wird sich in einer erregten Diskussion gegenüber der Arbeiterschaft kaum behaupten können. Deshalb beschränkt sich ihre Tätigkeit meistens nur auf Auskünfte in der Sprechstunde. So zeigte die für das Gebiet unserer Befragung zuständige Fürsorgerin zwar große Bereitschaft und besten Willen, sich für die Betreuung ihrer Landsleute einzusetzen, aber die gewohnte Zurückhaltung der spanischen Frau ließ sie vor einer Diskussion mit ganzen Arbeitergruppen zurückschrecken. Bei der Besichtigung von Massenunterkünften empfand sie meine Begleitung als große Erleichterung und auch als günstige Einführung zur Kontaktaufnahme. Während solcher Besuche kam es mehrfach zu den oben erwähnten Debatten seitens der Arbeiter, denen sie machtlos gegenüberstand. Diese persönliche Erfahrung wurde hier angeführt zur Unterstreichung unserer Meinung, daß die Obsorge für Arbeiter in erster Linie eine Aufgabe männlicher Betreuer sein sollte.

1) d.h. Arbeitsämter, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Ausländerpolizei, Arbeitsgericht, Konsulate usw.

(2) Es kann kein Zweifel darüber herrschen, daß ein Land mit der Heranziehung von ausländischen Arbeitnehmern auf Grund eines bilateralen Abkommens die Aufgabe übernimmt, nicht nur für die Einhaltung aller in der Vereinbarung eigens erwähnten Bestimmungen zum Schutze der Einwanderer Sorge zu tragen, sondern auch die sich naturgemäß aus dem Zuzug zahlreicher Personen und Familien ergebenden Probleme, auch im Falle ihrer Nicht-Voraussehbarkeit, zu erfassen und zu lösen. Als zuständig für auftauchende Fragen sind jene Institutionen und Behörden des Gastlandes anzusehen, die sich mit der Erledigung ähnlicher Probleme der einheimischen Bevölkerung befassen¹⁾. Doch stellen die reichlich anders gearteten Verhältnisse der Zuwanderer ganz neue Anforderungen. Es wird vermutlich ein Sozialamt zur Erfassung der Ausländerfrage in all ihren Aspekten notwendig werden. Seine Außenstellen sollten sich an allen Zentren der Ausländerbeschäftigung befinden, wobei an eine räumliche Eingliederung in die bestehenden Gemeinde-, Sozialämter oder Arbeitsämter gedacht ist.

(3) Die materiell notwendige Regelung der aus der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern entstehenden Probleme darf nicht nur auf das Feld der "Nächstenliebe" bzw. humanitärer Erwägungen abgeschoben werden. Es handelt sich hier nicht vorwiegend um eine Forderung der sozialen Liebe, sondern um ein Gebot der sozialen Gerechtigkeit. Daher sollte man die eng umgrenzten Aufgabender Betreuung, die auf sozialem und wirtschaftlichem Bereich liegen, nicht mit Anliegen anderer Art vermengen.

Die Berechtigung und Berufung kirchlicher Stellen zu einer Beschäftigung mit den Problemen der ausländischen Arbeitnehmer soll nicht angezweifelt werden. Der bisherigen Mit-

1) Art. 14 der Europäischen Sozialcharta räumt daher den Wanderarbeitnehmern das Recht auf Inanspruchnahme sozialer Dienste und geeigneter Sozialhilfeeinrichtungen ein.

wirkung der Kirche an den zu lösenden Aufgaben gebührt hohe Anerkennung, da gerade sie die ersten Erfahrungen bei der Betreuung ausländischer Arbeitnehmer gesammelt hat.

Wenn es sich aber um die Eingliederung von ausländischen Arbeitnehmern in die Wirtschaft und Gesellschaft des Gastlandes handelt, dann ist dies primär eine Aufgabe des Staates¹⁾.

Es ist dazu eine durchdachte soziale und wirtschaftliche Planungsarbeit notwendig; eine hohe Beteiligung des Staates und jener Wirtschaftszweige, die direkt an der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern interessiert sind, wäre folgerichtig anzunehmen. Erwartet man diese Leistung von der Kirche, so stellt dies weithin eine Verkenennung ihrer Ziele sowie eine Überforderung ihrer Möglichkeiten dar²⁾.

(4) Jede Betreuung muß auf einer vorher erfolgten systematischen Erarbeitung der beruflichen, sozialen und vor allem familiären Verhältnisse der ausländischen Arbeitnehmer aufbauen.

Als Weg hierzu bietet sich u.a. die genaue Einzelfallstudie an. Ihr kommt wesentliche Bedeutung zu für die Gewinnung von Erkenntnissen über die konkrete Situation der Betreuten in beruflicher, sozialer und familiärer Hinsicht. So erst lassen sich Ansatzpunkte finden für die Steuerung der beruflichen und sozialen Eingliederung und für die Lösung der familiären Fragen.

- 1) Als Beispiel steht hier die in der BRD nach dem 2. Weltkrieg in wenigen Jahren erfolgte, meisterhaft gelöste und weithin als Vorbild geltende Eingliederung von 9 Millionen Flüchtlingen vor Augen. Eine Anwendung der Erfahrungen auch auf die anders geartete Situation der ausl. Arbeitnehmer muß in gewissen Grenzen als möglich erscheinen.
- 2) Stellt der ausl. Arbeitnehmer fest, daß seine Probleme nicht befriedigend von den kirchlichen Stellen gelöst werden, so entsteht oft eine Reaktion gegen die Kirche. Vgl. Die Ausführungen v.S. 153 ff.

Voraussetzung einer planvollen Sozialarbeit ist das Vorhandensein einer Personenkartei, in der alle zu betreuenden Personen eines Gebietes erfaßt werden. Erst auf Grund dieser Kartei ist eine rationelle Organisation der Betreuungsarbeit möglich, indem man eine sinnvolle Einteilung der sich ergebenden Aufgaben nach den verschiedenen Fürsorgegebieten trifft (Familien- und Jugend- sowie Kranken- und Gefängnisfürsorge etc.).

Die Familienfürsorge hat sich bspw. sowohl mit den unterschiedlichen Problemen der hier lebenden Vollfamilien zu beschäftigen als auch mit den Schwierigkeiten der getrennt lebenden Familienväter und -mütter. Die Jugendfürsorge muß die besondere Lage der in den Ausbildungsjahren stehenden Jugendlichen eingehend prüfen, um alle vorhandenen Chancen für eine befriedigende Lösung der bestehenden Fragen wahrzunehmen.

Bisher aber existiert weder eine umfassende noch eine auf Teilgebiete bezogene Aufgliederung der in der BRD anwesenden Ausländer nach den Gesichtspunkten des Familienstandes, der Kinderzahl, der getrennt oder in der BRD zusammen lebenden Familien, der Wohnverhältnisse usw. Zur Verfügung stehen gewöhnlich nur die Unterlagen der Ausländerpolizei, des Einwohnermeldeamtes und des Arbeitsamtes, die sich in ihren Angaben aber sehr beschränken und daher nur geringe Anhaltspunkte über die soziale Situation der Einzelnen liefern. Obwohl sie nur wenige Daten liefern, stellen sie doch eine unentbehrliche Ausgangsbasis für die Erarbeitung der nach fürsorgerischen Belangen orientierten Kartei dar, die wir als notwendig erachten.

II. Die Sozialarbeit

Außer der klientengerichteten Betreuung muß eine Sozialarbeit gewährleistet werden, die gesellschaftsgerichtet und infolgedessen auf sozialpolitischer Basis aufgebaut sein soll. Die Erfüllung dieser Aufgabe hängt in hohem Maße von Aufbau und Organisation der Betreuung und der Sozialarbeit ab.

Wenn man die gegenwärtige Organisation der Ausländerbetreuung in der BRD analysiert, entdeckt man bald, wie dringend notwendig eine Koordinierung und Rationalisierung der Maßnahmen wäre, die zur Zeit noch von einer Anzahl recht verschiedener Institutionen getragen werden..

Unter diesen Institutionen ist in erster Linie die BAVAV zu nennen. Etwa die Hälfte aller ausländischen Arbeitnehmer werden durch die Vermittlungseinrichtungen, welche die Bundesanstalt in den südeuropäischen Ländern eingerichtet hat, in die BRD eingeschleust¹⁾ während die örtlichen Dienststellen der Bavav, die Arbeitsämter, den Kontakt mit den Betrieben aufrechterhalten, den Zustand der Unterkünfte überwachen und für die Erteilung der Arbeitserlaubnis zuständig sind.

Die übrigen Betreuungsmaßnahmen wurden bisher von den Freien Wohlfahrtsverbänden übernommen. Die Praxis der Sozialarbeit hat ergeben, daß der DCV besonders die Italiener, Spanier, Portugiesen und Jugoslawen und das Diakonische Werk die Griechen betreut, während sich die Arbeiterwohlfahrt der Türken annimmt.

Alle diese Verbände werden vom Bundesinnenministerium und von der BAVAV finanziell unterstützt. "Das Bundesinnenministerium hat in der Zeit von 1957 bis Ende 1964 diesen Verbänden rd. 3,4 Millionen DM in Form von Zuschüssen zur Verfügung gestellt. Für das Rechnungsjahr 1965 sind im Haushalt dieses Ministeriums für diese Zwecke 1,4 Mill. DM enthalten;

1) Seit Beginn des Jahres 1956 bis Ende Mai 1965 wurden insgesamt rd. 850.000 ausl. Arbeitnehmer in den Anwerbeländern für eine Beschäftigung in Deutschland angeworben. (Vgl. Erfahrungsbericht Betreuung, S.6).

eine Erhöhung dieses Betrages wird angestrebt" ¹⁾).

"Die BAVAV hat für Betreuungsmaßnahmen außerhalb des Betriebs- und Arbeitsbereiches seit dem Jahre 1960 aus Haushaltsmitteln insgesamt rd. 3,7 Mill. DM aufgewandt und in Form von Zuschüssen einer Vielzahl von Betreuungs-trägern zugewiesen. Hiervon entfallen auf die Rechnungsjahre

1960 rd.	280 000.- DM
1961 rd.	540 000.- DM
1962 rd.	900 000.- DM
1963 rd.	980 000.- DM
1964 rd.	1 000 000.- DM

Der Gesamtbetrag von 3,7 Mill. DM verteilt sich nach Nationalitäten wie folgt:

Italiener	rd. 1 900 000.- DM
Spanier	rd. 900 000.- DM
Griechen	rd. 650 000.- DM
Türken	rd. 250 000.- DM

Auch für das Jahr 1965 stehen im Haushalt der BAVAV eine Million DM für die Betreuung der ausländischen Arbeitnehmer zur Verfügung". ²⁾

Die Zuschüsse des Bundesministeriums des Innern sind "zur Bestreitung der Verwaltungskosten (Personal- und Sachkosten der Fürsorgekräfte, Reisekosten) der Zentralstellen bei den Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege sowie der Betreuungsstellen, für Fortbildungs- und Schulungsveranstaltungen, Stipendien an deutsche und ausländische Betreuer im In- und Ausland, Sprachkurse für Betreuungskräfte und für finanzielle Hilfen im Einzelfall bestimmt" ³⁾. Die Zuschüsse der BAVAV werden verwandt "für die Beschaffung von Personenkraftwagen für Betreuungsstellen, Einrichtungsgegenständen für Freizeitheime und -räume, Radio-, Tonband-, Fernseh- und Filmvorführgeräten, Zeitungen, Zeitschriften, Büchern und Unterhaltungsspielen sowie für die Instandsetzung von Räumen und Sportplätzen, die Beschaffung von Sportgeräten und -kleidung, für Veranstaltungen kultureller und unterhaltender Art, für die Durchführung von Sprachkursen u.a.m. Neben dieser Förderung von Betreuungsmaßnahmen

1) Erfahrungsbericht, Betreuung, S.22 bzw.21. "Im Haushalt des Bundesministeriums für Familien und Jugend war im Rechnungsjahr 1964 erstmalig ein Betrag von 100 000.-DM für die Betreuung jugendlicher ausl.Arbeitnehmer enthalten. Für das Rechnungsjahr 1965 stehen 200 000.-DM zur Verfügung". (Vgl.Ebenda S.22).

2) Vgl. Ebenda

3) Vgl.Ebenda, S.22.

aus Haushaltsmitteln treten die Förderung des Baues von Unterkünften und von Familienwohnungen für ausländische Arbeitnehmer sowie die Förderung der Errichtung von Freizeitheimen aus dem Rücklagevermögen der Bundesanstalt".¹⁾

Neben den Freien Wohlfahrtsverbänden sind auch die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften aktiv. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände bspw. unterrichtet durch ihren Arbeitskreis "Ausländische Arbeitskräfte" die Arbeitgeber über alle rechtlichen Fragen sowie über die Möglichkeiten der Betreuung in den Betrieben²⁾. Der Deutsche Gewerkschaftsbund dagegen wirkt in den Organen der Bundesanstalt auf die Gestaltung der Arbeitsverträge ein und überwacht deren Einhaltung, während die sonstige gewerkschaftliche Betreuung - etwa die Beratung in sozialen Rechtsfragen oder die Vertretung vor den Arbeitsgerichten - von den einzelnen Industriegewerkschaften übernommen wird. "Das Jugendsozialwerk beteiligt sich auch neben der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendaufbauwerk und dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband an der Betreuung jugendlicher Ausländer. Der Internationale Sozialdienst - Deutscher Zweig - bemüht sich in Einzelfällen vor allem um die Aufrechterhaltung der Beziehungen der ausländischen Arbeitnehmer zu den in der Heimat zurückgebliebenen Familien"³⁾.

Alles in allem ist zu sagen, daß die bisherigen Maßnahmen - aufgrund der Aufsplitterung der Geldmittel und der großen Anzahl der daran beteiligten Organisationen - in ihrem Endeffekt lediglich eine Starthilfe zur Anpassung an das Arbeitsleben darstellen. Man könnte sie die erste Phase der Betreuungspolitik nennen. Sie erfolgte bis jetzt unter vorwiegend Caritativem Gesichtspunkt. Karitative Hilfsmaßnahmen

1) Erfahrungsbericht Betreuung, S.21 f.

2) Vgl. Gienant, Freiherr von, U., Ein Beitrag zur Koordinierung. Der Arbeitskreis "Ausländische Arbeitskräfte" der Bundesvereinigung, in: Der Arbeitgeber, 1965, Heft 11/12, S. 283 f.

3) Erfahrungsbericht Betreuung, S.21.

Näheres über die Träger der Betreuung siehe: Ebenda S.20 f.

sind aber nur dann sinnvoll, wenn es sich um singuläre Notlagen handelt. Wenn es jedoch gilt, die kollektive Notlage einer größeren Bevölkerungsgruppe zu beheben, dann reichen Maßnahmen zur Beseitigung der Symptome dieser Not nicht mehr aus, sondern es müssen sozialpolitische Maßnahmen ergriffen werden, damit die Ursachen der Not beseitigt werden können. Das ist die Situation, in der wir uns heute hinsichtlich der ausländischen Arbeitnehmer befinden. Es ist daher dringend erforderlich, daß das karitative Handeln durch eine sozialpolitische Konzeption ergänzt wird.

Da die Freien Wohlfahrtsverbände überfordert sind, sollte zu diesem Zweck eine zentrale Institution geschaffen werden, die unter koordinierter Einschaltung der übrigen beteiligten Stellen in der Lage wäre, Probleme der sozialen Struktur auch als solche, d.h. durch sozialpolitische Maßnahmen, zu behandeln.

Wie könnte diese Institution etwa aussehen, und welche Aufgaben müßte sie haben?

Es leuchtet ein, daß das sozialpolitische Handeln ohne genaue Kenntnis der strukturellen Ursachen, welche für die vorliegenden Anliegen und Mißstände verantwortlich sind, wenig Aussicht auf Erfolg hat¹⁾. Man wird daher in der zu gründenden zentralen Betreuungsstelle nicht ohne ein um-

1) Vgl. Bergstraesser, Arnold, Politik in Wissenschaft und Bildung, Freiburg i.Br., 1961, S.22: "Das Vordenken für die politische Entscheidung aus der Sorge für das Gemeinwesen verlangt den Einblick in Aufbau und Dynamik des gesellschaftlichen Daseins. Denn eben hierauf bleibt das politische Handeln bezogen und von dort her ist es Einwirkungen unterworfen. Der Wissenschaftszweig, der diesen Einblick zu eröffnen versucht, heißt Soziologie... Das politische Handeln bedurfte immer des Wissens von dem, was ist, von dem, was möglich ist und von dem, was sein soll. Der selbstgenügsame Glaube, man wisse schon, was ist, reicht nicht zu als Voraussetzung für das politische Urteil und meist wird er durch die Erforschung des Wirklichen widerlegt".

fassendes Forschungs- und Planungsprogramm auskommen können. Gegenstand dieses Planungsprogrammes dürften etwa die folgenden Problemkreise sein:

1. Fragen der Wohnraumbeschaffung

- a) Untersuchung der allgemeinen Wohn- und Unterkunftssituation sowie Bedarfsplanung,
- b) Prüfung der Möglichkeiten der Errichtung von Ledigen- und Familienwohnheimen,
- c) Fragen der Finanzierung und Verwaltung dieser Wohnheime.

2. Familienfragen

a) Untersuchung der Familienverhältnisse im weitesten Sinne. Zu ermitteln wäre, wieviele Familien bereits nach Deutschland übergesiedelt sind und wieviele den Wunsch dazu haben. In beiden Gruppen wäre zwischen Familien mit Kindern und ohne solche zu unterscheiden. Überhaupt wäre festzustellen, wie groß die Anzahl der Kinder ist; ferner, wieviele Mütter mitverdienen möchten und wie alt ihre Kinder sind, ob diese bereits schulpflichtig sind oder noch nicht bzw. nicht mehr.

b) Aus den Familienverhältnissen läßt sich der etwaige Bedarf an zusätzlichen Lehrkräften, Schuleinrichtungen und Kindergärten ermitteln. Zu prüfen wären die Möglichkeiten, die es gibt oder die sich schaffen ließen, diesem Bedarf gerecht zu werden. Ferner wären die Möglichkeiten der Familienzusammenführung zu prüfen, so u.a. die Frage, wie sich der nötige Wohnraum beschaffen ließe.

3. Schul- und Erziehungsfragen

a) Die Erziehung der Ausländerkinder ist ein besonderes Problem. Es wäre zu prüfen, nach welchen Richtlinien diese Erziehung zweckmäßigerweise zu erfolgen habe. Welche Möglichkeiten bestehen, die Kinder so in das Schulsystem des Gastlandes einzugliedern, daß sie trotz mangelnder Sprachkenntnisse nicht überfordert werden? Zu prüfen wäre also grundsätzlich, wieviel Lehrkräfte, seien sie Ein-

Einheimische oder Ausländer, für die Unterrichtung der Kinder in ihrer Muttersprache zur Verfügung stehen würden. Danach könnte man auch beurteilen, in welchem Umfange eine Unterrichtung der Kinder in der Sprache des Gastlandes unumgänglich wäre.

b) Erkundung der Möglichkeiten zur Koordinierung aller Bemühungen, die darauf gerichtet sind, den Schulwechsel der Kinder bei der Auswanderung wie bei der Rückkehr ins Heimatland leichter zu gestalten. Dazu gehört auch das Problem der gegenseitigen Anerkennung von Zeugnissen aller Art, Diplomen usw. Die Klärung dieser Fragen würde die Grundlagen schaffen für den Entwurf eines entsprechenden internationalen Kulturabkommens.

4. Fragen der Berufsausbildung

a) Zu prüfen wäre, wie groß die Zahl der an einer Lehr- oder Praktikantenstelle interessierten Ausländer ist und welche Möglichkeiten der Ausbildung dem gegenüber stehen oder geschaffen werden könnten.

b) Aber auch Erwachsene möchten beruflich aufsteigen und ihre Einkommenschancen verbessern. Hier wären die Möglichkeiten zu untersuchen und eine gezielte Aufklärungsarbeit zu leisten (Berufsberatung).

Natürlich bedarf auch die berufliche Fortbildung der Erwachsenen, wie die Berufsausbildung überhaupt, eines Fonds, aus dem Einrichtungen finanziert und Beihilfen bezahlt werden können. Doch das sind Fragen, die nicht ohne Mitwirkung der Heimatländer, aus denen die ausländischen Arbeitnehmer stammen, gelöst werden sollten.

5. Fragen zur kulturellen Betreuung und Betätigung der ausländischen Arbeitnehmer

a) Zu ermitteln wäre in diesem Zusammenhang, wie Zentren zu schaffen wären, die der Freizeitgestaltung und damit zugleich der kulturellen Betätigung und Betreuung der Ausländer dienen könnten. Es würde sich dabei wohl um Freizeitheime handeln, in denen man sich trifft und kulturelle

Veranstaltungen aller Art stattfinden. Einer gewissen Mitwirkung der zentralen Betreuungsstelle bei der Programmgestaltung derartiger Heime könnte man stattgeben, wenn dabei die örtliche Eigeninitiative nicht gestört wird. Sprachkurse und Filmvorführungen (besonders Lehrfilme) würden sich organisieren lassen und nicht zuletzt wären die Möglichkeiten zu überdenken, auf welche Weise diese kulturellen Einrichtungen nützlich für die Herstellung persönlicher Kontakte auch zwischen Einheimischen und Ausländern sein könnten. Sicher wäre die Frage überlegenswert, inwieweit solche Kontakte auf dem Wege über eine Beteiligung von kulturellen Vereinigungen und Gruppen der Einheimischen an der Programmgestaltung der Ausländer-Freizeitheime gefördert werden könnten.

6. Statistik, Presse und Information

a) Die statistischen Ergebnisse sind in einer zentralen Stelle zu sammeln, wo sie zur Auswertung für alle an dem Forschungsprogramm Beteiligten zugänglich sind.

b) Hier wäre zugleich eine Presse- und Informationsstelle einzurichten, die sowohl die Öffentlichkeit über allgemein interessierende Daten und Entwicklungen, als auch Behörden und Institutionen über spezielle Ergebnisse des Planungsprogramms unterrichten würde.

7. Grenzfragen

a) Zu untersuchen ist nach Art und Umfang die Kriminalität der Ausländer. Soweit sie Rückschlüsse zuläßt auf die Ursachen, könnten sich auf diese Weise auch Anregungen ergeben für sozialpolitische Maßnahmen.

b) Untersuchung der Propagandatätigkeit politischer Parteien unter den Ausländern, wobei besonderes Augenmerk auf die Aktivität radikaler Parteien zu richten wäre.

c) Wie groß ist der Bedarf an ausländischen Ärzten und besonders an entsprechendem Krankenpflegepersonal, an Krankenhäusern und Heilstätten?

Fragen hinsichtlich der Entwicklung des Arbeitsmarktes unter Einschuß seiner zukünftigen Möglichkeiten verbleiben praktischerweise unter der Zuständigkeit der BAVAV, denn dabei handelt es sich um ein Problem des Gastlandes, das auch durch eine Initiative desselben, nämlich durch die Anwerbung und Vermittlung von Arbeitnehmern im Ausland, gelöst wird. Die BAVAV soll mit der zentralen Betreuungsstelle eng zusammenarbeiten. Ähnlich verbleibt die Untersuchung der arbeitsrechtlichen Fragen am besten in der Zuständigkeit der Gewerkschaften.

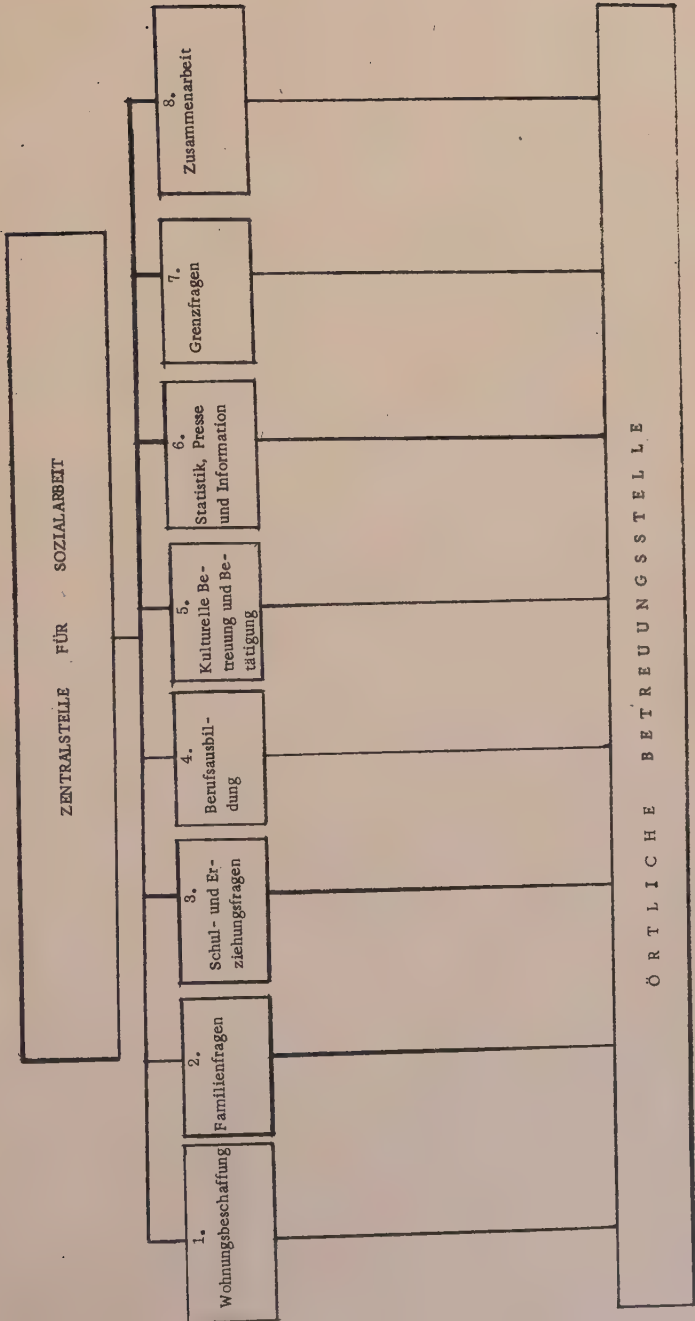
Soweit die Überlegungen einiger wesentlicher Punkte zum Forschungsprogramm der zu gründenden zentralen Betreuungsstelle. Was das für die Planungsaufgaben benötigte Personal betrifft, so wäre es wünschenswert, wenn neben einheimischen auch Sozialexperten aus den Herkunftsländern der ausländischen Arbeitnehmer zur Durchführung der notwendigen Expertisen herangezogen werden.

Die Gliederung des Planungsprogramms setzt sich zweckmäßigerweise fort in den Organen der Betreuungsstelle selbst, soweit ihr die praktische Durchführung der erforderlichen Maßnahmen obliegt.¹⁾

Selbstverständlich sind auch auf dieser Ebene die bereits in der Darlegung des Forschungsprogramms der BAVAV und den Gewerkschaften zugewiesenen Aufgaben aus der Zuständigkeit der zentralen Betreuungsstelle auszugliedern. Aus der Tatsache, daß die Tätigkeit der zentralen Betreuungsstelle auf sozialpolitische Maßnahmen gerichtet ist, ergibt sich ferner die Notwendigkeit, jegliche fürsorgerischen Maßnahmen (wie bspw. Überbrückungshilfen in Notlagen usw.) auch zukünftig den Freien Wohlfahrtsverbänden zu überlassen. Daß die Seelsorge Aufgabe der Kirchen bleibt, versteht sich von selbst.

1) Vgl. Übersicht 64

Übersicht 64: Schema über die Organe der vorgeschlagenen Zentralstelle für Sozialarbeit



Neben der zentralen Betreuungsstelle müßten nach Bedarf überall im Land, wie schon erwähnt, örtliche Betreuungsbüros eingerichtet werden - am besten in Verbindung mit ähnlichen Einrichtungen für die einheimische Bevölkerung, wie den Sozialämtern oder Arbeitsämtern. Dabei wäre für eine enge Zusammenarbeit dieser örtlichen Betreuungsbüros mit der zentralen Betreuungsstelle Sorge zu tragen. Die örtlichen Büros müßten sowohl Informationen als auch - in besonderen Fällen - Weisungen von dort erhalten.

Die Ausbildung der für die Betreuungsbüros benötigten Sozialarbeiter hätte unter der Aufsicht der zentralen Betreuungsstelle zu erfolgen. Die Bewerber müßten u.a. sprachkundig sein. Als recht geeignet könnten sich mehrsprachige Landsleute der zu Betreuenden erweisen¹⁾.

Da die Ausländerfrage (z.B. innerhalb der EWG und OECD) ein Problem für fast alle europäischen Industrienationen ist, sollte man sich in allen betreffenden Ländern Gedanken darüber machen, wie man dieses Problem gemeinsam erforschen und lösen könnte. Zu diesem Zweck dürfte es angebracht sein, wenn die Untersuchungen, die zunächst auf nationaler Ebene durchgeführt werden müßten, in einem späteren Stadium durch ein internationales Gremium koordiniert und die Ergebnisse zur Vorbereitung gemeinsamer Maßnahmen zusammengefaßt würden²⁾.

Bei der Betrachtung der neuen Situation, in der sich der ausländische Arbeitnehmer gegenüber dem Einheimischen befindet, haben wir festgestellt, daß die zu treffenden Maßnahmen zur Erreichung der erforderlichen Teilintegration sich in erster Linie auf wesentliche Elemente der menschlichen Gemeinschaftsbildung beziehen müßten. Mit anderen Worten, es sollte sich um familien-, berufs- und

1) Zur Ausbildung des Personals der Sozialdienste siehe: Empfehlung der Kommission an die Mitgliedsstaaten hinsichtlich der Tätigkeit der Sozialdienste für innerhalb der Gemeinschaft zu - und abwandernde Arbeitnehmer, EWG-Kommission, Hrsg., Brüssel, 1962.

2) Vgl. Übersicht 65. S. 221

Übersicht 65: Schema zur Koordinierungsarbeit der vorgeschlagenen Zentralstelle für Sozialarbeit

Zentralstelle (nationale) für Sozialarbeit

<u>Herkunftsland</u>	<u>Gastland</u>	<u>Intern.Organisationen</u>
- Arbeitsministerium	- Arbeitsministerium	- OECD
- Institution für Auswanderung	- Arbeitsverwaltung	- EWG, EGKS, Euratom
- Deutsche Kommission	- Arbeitgeberverbände	- EFTA
	- Gewerkschaften	- ILO
	- Betriebe	- UN , UNESCO
	- Konsulate	- UNICEF
	- Freie Wohlfahrtsverbände	- ICEM
	- Kirchen	

Europäische Stelle für Sozialarbeit

kulturpolitische Maßnahmen handeln, ergänzt durch Abkommen mit den Herkunftsländern zur Regelung bilateraler Probleme. Doch das sind Fragen, die im folgenden einzeln erörtert werden sollen.

III. Die wesentlichen sozialpolitischen Aufgaben

1. Familienpolitik

Durch die gegenwärtige Form der europäischen Arbeitnehmerwanderungen tauchen, wie wir gesehen haben, besondere Familienprobleme auf, die ihrerseits familienpolitische Lösungen verlangen.

Die Familienpolitik eines Rechts- und Sozialstaates kann die besonderen Verhältnisse der Zuwandererfamilien nicht übergehen. Schon aus humanitären Gründen sind Maßnahmen zum Schutze derjenigen Familien erforderlich, die auseinandergerissen und daher in ihrem Bestand bedroht sind. Es ist auf die Dauer unerträglich, wenn Ehegatten, die aktiv im Wirtschaftsprozeß stehen, gegen ihren Wunsch voneinander oder von ihren Kindern getrennt leben müssen. Kinder brauchen ihre Eltern, denn im täglichen Umgang mit ihnen werden die Verhaltensmuster erlernt, die für die Bildung der sittlichen Persönlichkeit und für die Befähigung zur Herstellung sozialer Kontakte im außerfamiliären Bereich so bedeutsam sind.

In diesem Zusammenhang ist auf die Artikel 16 und 17 der "Europäischen Sozialcharta" zu verweisen. Artikel 16 lautet:

"Die Familie als Grundeinheit der Gesellschaft hat das Recht auf angemessenen sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Schutz, damit sie sich voll entfalten kann".

Und Artikel 17:

"Mütter und Kinder haben, unabhängig vom Bestehen einer Ehe und von familienrechtlichen Beziehungen, das Recht auf angemessenen sozialen und wirtschaftlichen Schutz".

Das ist ein eindeutiges Votum für den Schutz der Familie

auch auf internationaler Ebene. Keiner der Unterzeichnerstaaten wird dieses Votum daher in Zukunft außer Acht lassen dürfen, wenn es bei zwischenstaatlichen Abkommen über Aus- und Einwanderung darum geht, familienpolitische Fragen zu regeln.

Neben der Europäischen Sozialcharta stehen auf nationaler Ebene gleichgerichtete Willensbekundungen aller beteiligten einzelnen Regierungen. In der Regierungserklärung des vierten deutschen Bundeskabinetts heißt es bspw. wörtlich:

"Neben den Fragen der Arbeit und des Arbeitsplatzes steht die Sorge für die Familie, die der Mittelpunkt der Menschen ist und deren wirtschaftliche und soziale Stellung von höchster, auch politischer Bedeutung ist".

Dieser Satz in Verbindung mit der Europäischen Sozialcharta legitimiert die Forderung nach einer klar umrissenen familienpolitischen Konzeption nicht nur für die Einheimischen, sondern auch für die Familien der zugewanderten Arbeitnehmer.

Vom Menschlichen her gesehen ist es eine Minimalforderung, daß einer Zuwandererfamilie im Gastland eine menschenwürdige Unterkunft geboten wird. Das gilt insbesondere für Familien mit kleinen Kindern oder wenn beide Elternteile erwerbstätig sind. Es ist Aufgabe einer sinnvollen Familienpolitik, bei der Beschaffung von Wohnungen für Ausländerfamilien die Forderungen des Staates und der Wirtschaft einerseits mit den Wünschen der betreffenden Familien andererseits zu koordinieren.

Die Mitgliedsstaaten der EWG haben sich laut Verordnung Nr. 15 verpflichtet, den Zuzug der Familienangehörigen der innerhalb ihrer Grenzen tätigen Arbeitnehmer zu fördern. Der Zuzug der Familienangehörigen bleibt jedoch von der Voraussetzung abhängig, daß der Arbeitnehmer über eine Wohnung verfügt, die den an Ort und Stelle üblichen Mindestansprüchen genügt.

Es ist ein allgemein anerkannter Grundsatz, daß derjenige, der sich an einem bestimmten Ort niederlassen will, für die Beschaffung einer Wohnung selbst zu sorgen hat. Dieser Grundsatz aber, so sinnvoll er für innerstaatliche Verhältnisse auch sein mag, wirkt sich hinsichtlich des Zuzugs der Familienangehörigen ausländischer Arbeitnehmer eindeutig als restriktive Maßnahme aus, zumal er in verschiedenen Abmachungen, wie gesagt, ausdrücklich zur Forderung erhoben worden ist¹⁾.

Es ist daher zu empfehlen - auch im Hinblick auf die Betreuungsklausel der Europäischen Sozialcharta -, daß dieser Grundsatz durch eine Zusatzregelung für ausländische Arbeitnehmer ergänzt wird. Natürlich würde eine derartige Regelung darauf hinauslaufen, den ausländischen Arbeitnehmern ein gewisses Privileg einzuräumen, aber das wird mehr als ausgeglichen durch das außerordentliche Opfer ihres Arbeitsinsatzes und die Schwäche ihrer Position.

Angesichts des gegenwärtigen Wohnungsmangels in der BRD dürfte eine vermehrte staatliche Beteiligung an der Kostendeckung für ein Wohnungsbauprogramm im Rahmen der Ausländerbetreuung die beste Lösung sein. Einen ersten Schritt in diesem Sinne hat schon die Bundesanstalt getan, indem sie Ende Mai 1964 für die Förderung des Baues von Familienwohnungen für ausländische Arbeitnehmer 50 Mill. DM als Darlehen zur Verfügung stellte, um Finanzierungslücken zu schließen. Je Wohnung war dabei an einen Betrag bis zu DM 7500.- gedacht. Der Bau von Familienwohnungen aus diesem Programm konnte aber bis Ende des Jahres 1964 noch nicht begonnen werden, weil die weiteren öffentlichen Mittel, die seitens der Arbeitgeber gefordert wurden, nicht zur Verfügung standen²⁾. Inzwischen scheint der Plan seiner Verwirklichung näher gekommen zu sein, denn in erneuten Besprechungen, die Mitte Juli 1965 in Steinheim zwischen baden-württembergischen Industriellen und dem Arbeitsminister des Landes stattfanden, erklärten sich jene bereit, für die Aufnahme von

1) s. EWG Verordnung Nr. 15 und deutsch-spanisches Abkommen, Artikel 17, ebenso die anderen Abkommen mit den übrigen Anwerbeländern.

2) s. Erfahrungsbericht 1964, S. 14.

ausländischen Arbeitnehmern in die bestehenden, mit staatlichen Baugeldern geförderten Wohnungsbaugenossenschaften, wie es der Minister vorgeschlagen hatte, ihre Beiträge zu den Mitteln der Bundesanstalt hinzuzuleisten¹⁾.

Die öffentliche Hand, die mit ihren steuerlichen Erleichterungen bei entsprechenden Kapitalansammlungsverträgen, bei Bausparkassen, Schuldzinsen, Anerkennung von gemeinnützigen Zwecken und dergl. den Wohnungsbau begünstigt, sollte überdenken, wie sie in diesem entscheidenden Anfangsstadium, vielleicht für einen Fünf-Jahresplan oder nach Art der Förderung der Errichtung von Studentenwohnheimen, durch Bereitstellung vermehrter Mittel ein gezieltes Wohnbauprogramm zugunsten ausländischer Arbeitnehmer noch weiter unterstützen kann. Arbeitgeber, die einen fortschrittlichen Sozial- und Wirtschaftsplan verfolgen, werden sich darüber hinaus als unmittelbare Interessenten um die Verwirklichung diesbezüglicher konkreter Aufgaben bemühen können derart, daß die mancherorts sich regenden Ansätze einer neuen Sozial- und Wirtschaftsordnung vermehrt in Erscheinung treten.

Bund und Länder mögen, wie es etwa beim Bau von Studentenwohnheimen der Fall ist, durch ihre Zuschüsse auch privaten Vereinigungen, die ein sachliches Interesse nachweisen und mit dem Vertrauen der ausländischen Arbeitnehmer rechnen können, die Durchführung eines geeigneten Wohnungsbauprogramms ermöglichen. Diesen gemeinnützigen Trägern der Wohnsiedlungen obliegt auch deren Verwaltung, die immer auch ein festgelegtes oder gleitendes Maß an Selbstverwaltung der ausländischen Heimbewohner einschließt. Inwieweit es sich empfiehlt, mit der Lösung des Wohnungsproblems gleichzeitig kulturpolitische Aufgaben aufzugreifen, etwa durch Aufnahme ausgewählter inländischer Familien, wird an anderer Stelle noch zu erörtern sein.

1) Vgl. Ohne Verf., Wohnungsbau für Gastarbeiter wird dringlich, in: FAZ, 17. Juli 1965, Nr. 163.

Durch die Angleichung der Wohnungsverhältnisse der ausländischen Arbeitnehmer an die der einheimischen Bevölkerung würde ein wesentlicher Beitrag zum Abbau sozialer Vorurteile und Klassenunterschiede geleistet werden, der sich auf die Auslandsvolksgruppen und die internationalen Beziehungen nur günstig auswirken könnte. Unzureichende Wohnverhältnisse fördern die Bildung einer Sonderschicht (Proletariat gegenüber Bürgertum) und verstärken damit die Hindernisse, die der Anpassung an fremde gesellschaftliche Verhältnisse ohnehin im Wege stehen. Wenn sich erst einmal auf einer sozial tieferen Ebene eine Subkultur gebildet hat, ist es desto schwerer, vorhandene Vorurteile auszuräumen und die Bildung neuer Vorurteile zu verhindern. Ähnliche Wohnverhältnisse jedoch könnten eher dazu beitragen, eine derartig unvorteilhafte Entwicklung abzufangen.¹⁾

Es ist schon weiter oben auf die Schwierigkeiten hingewiesen worden, denen die Beschaffung geeigneter Wohnungen für ausländische Arbeitnehmer auf nationaler Ebene - u.a. wegen des noch herrschenden Wohnungsmangels in verschiedenen europäischen Industrieländern - im allgemeinen begegnet. Neben nationalen Bauprogrammen wären daher auch internationale Bauprogramme sehr zu begrüßen, Programme, die bspw. von den Ländern der EWG oder der OECD ihren Ausgang zu nehmen hätten. Dabei könnte die EWG den europäischen Sozialfonds noch weit stärker als bisher in Anspruch nehmen, wenn es darum geht, Familien an- und umzusiedeln.

Bei der Verwaltung der Ausländerwohnungen wäre darauf zu achten, daß frei werdende Wohnungen, sei es von ausländischen Arbeitnehmern, sei es von besonders kontaktfähigen Einheimischen²⁾, sofort wieder bezogen werden können. Das ist

- 1) Die Bedeutung und Funktion der Vorurteile können wir aus der menschlichen Geschichte entnehmen. Sie hat uns sehr oft gezeigt, daß die Vorurteile nicht als bloße subjektive Meinungen bleiben, sondern stets Konsequenzen in der Welt haben. (Vgl. die Ausführungen auf S. 161 ff.)
- 2) Denn man soll eben vermeiden, daß die Zugewanderten in kompakten Gruppen beieinander leben und wohnen; jede Art von Ghetto ist abzulehnen.

insbesondere deshalb wichtig - wie bereits angedeutet - weil die ausländischen Arbeitnehmer aus verständlichen Gründen nur vorübergehend ortsansässig zu sein pflegen. Sie bleiben in der Regel höchstens vier bis fünf Jahre und kehren dann in ihre Heimatländer zurück und werden von anderen ausländischen Arbeitnehmern ersetzt. Es ist daher notwendig, daß von der Verwaltung keine restriktiven Maßnahmen getroffen werden, durch die eine sofortige Neubelegung freigewordener Wohnungen verhindert würde. Das erscheint uns am besten gewährleistet durch eine bindende Satzung, die eine geeignete Innen- oder Außenkontrolle einschließt und den Träger der Verwaltung einigermaßen unabhängig macht, d.h. ihn seine Entscheidungen treffen läßt, ohne einseitig auf die Sonderwünsche einzelner Interessenten oder Interessengruppen Rücksicht nehmen zu müssen.

Der Gedanke liegt nahe, daß die Zuwanderung von Familienangehörigen sprunghaft zunehmen wird, sobald die Beschaffung einer Wohnung den ausländischen Arbeitnehmern keine Schwierigkeiten mehr bereitet und damit Nachteile für die einheimische Bevölkerung verbunden sein würden. Der Zuzug kinderreicher Familien könnte bspw. zu einer Überbevölkerung¹⁾ führen und mancherorts auch zu einer Überfremdung. Doch das sind Einwände, die sich bei näherer Betrachtung als nicht gerechtfertigt erweisen²⁾ oder rechtzeitig abriegeln lassen. Vorerst ist ein gut ausgesuchter ausländischer Arbeitnehmer noch Mangelware. Und sollte die Entwicklung tatsächlich unerwünschte Formen annehmen, so könnte man ihr jederzeit mit Hilfe von privaten und staatlichen Begrenzungsmaßnahmen

1) Vgl. Driver, W., S. 87: "Ganz abgesehen von der Unbestimmtheit des Begriffes der Optimusbevölkerung ist es jedoch falsch, sich die Bevölkerung eines Landes wie eine bestimmte Wassermenge in einem Gefäß und die Einwanderer als Wassertropfen, die den Wasserspiegel erst anheben und schließlich das Gefäß zum Überlaufen bringen, vorzustellen. Diese Vorstellung ist falsch, weil die Einwanderer die Bevölkerungsstruktur sowohl verbessern wie auch verschlechtern können. Auch im Falle einer Bevölkerung, die ihre optimale Größe bereits erreicht hat, kann durch eine qualitativ günstige Einwanderung eine Anhebung der Produktivität der Volkswirtschaft erfolgen. Weiterhin hat in aller Regel eine Einwanderung selektiven Charakter, insofern als die Einwanderer bestimmte Eigenschaften besitzen, die die Produktivität besonders günstig beeinflussen".

2) vgl. Röpke, Wilhelm, Barriers to Immigration, in: Twentieth Century Economic Thought, New York 1950, S. 624 ff.

entgegentreten.

Andererseits ist durch diese Untersuchung bestätigt worden, daß gerade für kinderreiche Familien ein verhältnismäßig geringer Anreiz besteht, vollzählig nach Deutschland überzusiedeln¹⁾.

Doch die familienpolitischen Maßnahmen haben nicht nur den Anspruch der Eltern auf ein gemeinsames Familienleben mit ihren Kindern zu berücksichtigen, sondern auch den Anspruch der Kinder auf eine angemessene Erziehung und Berufsausbildung im Gastland. Damit tritt die Problematik speziell der Kultur- und Berufspolitik im Rahmen der Ausländerbetreuung in unser Blickfeld.

2. Kulturpolitik

Werden Kinder, die sich in den Jahren der Erziehung und Berufsausbildung befinden, in die Gesellschaft des Gastlandes einbezogen, dann übernimmt das Gastland entsprechende kulturpolitische Verpflichtungen, die eingehalten werden müssen. Die Verpflichtungen, um die es sich dabei handelt, betreffen alle Maßnahmen, die für die Erziehung der Ausländerkinder und -jugendlichen erforderlich sind, also bspw. die Einrichtung oder Ausgestaltung von Kindergärten oder die Schaffung und Erhaltung der personellen und materiellen Voraussetzungen für einen ordnungsgemäßen Schulunterricht.

Nur in Ausnahmefällen wird es möglich sein, spanische Kindergärten und Schulen zu errichten, an denen dann sowohl deutsches als auch spanisches Lehrpersonal tätig sein

1) Es ist bezeichnend, daß die Kinderfreudigkeit bei den ausl. Arbeitnehmern - soweit sie mit der Umwelt des industriellen Gastlandes in Berührung kommen - merklich abnimmt. Eine parallele Erscheinung ist auch in der Schweiz festzustellen. "Der reiche Kindersegen früherer Zeiten ist auch beim heutigen Italiener in der Schweiz sehr selten geworden. Auf kaum einem anderen Gebiet scheint sich die Angleichung an das Gastland so rasch zu vollziehen." (Vgl. Munz, Emil: Unsere Schweizer Schulen und das fremdsprachige Kind, in: SLZ, Zürich 1964, Heft 49, S.1425)

könnten. In der Regel wird man sich darauf beschränken müssen, spanischen Kindern die Möglichkeit zu bieten, deutsche Kindergärten und Schulen zu besuchen, wie das auch bisher schon geschieht. Um eine bessere Betreuung und Unterrichtung zu gewährleisten, sollte man, nach Möglichkeit, die spanischen Kinder eines bestimmten Gebietes in einem deutschen Kindergarten bzw. in einer Schule konzentrieren¹⁾. Dringend zu wünschen wäre allerdings, zumal bei anwachsender Kinderzahl, die Heranziehung mehrsprachigen spanischen Lehrpersonals, welches die Kinder in ihrer Muttersprache unterrichten und ihnen damit sowohl die notwendige Anpassung an die fremde Umwelt als auch die spätere Rückkehr in die Heimat erleichtern könnte.

Bei dem in der BRD herrschenden Lehrermangel kommen solche Erwägungen ohnehin den hierseits auftretenden Wünschen entgegen. Darüber hinaus würden doppelsprachige Lehrer ein höchst wichtiges Bindeglied auch unter den Erwachsenen sein und einem intensiveren Kulturaustausch dienen.

In unserem Untersuchungsgebiet gab es in den Kindergärten und Schulen, die von den spanischen Kindern besucht werden, kein spanisches Lehrpersonal. Ähnliches ist im allgemeinen in der ganzen BRD zu beobachten. Von den Kindern, die im entsprechenden Alter standen, gingen alle zum Kindergarten außer zwei, die von ihren Müttern betreut wurden:

Tabelle 66: Anzahl der Kinder bei den Eltern in der BRD
a) nach Alter, Schulbesuch bzw. Beschäftigung

Schulbesuch	TA + TB						Ins- gesamt	
	unter 6 Jahre		6 - u. 14 J.		14-21		abs.	% ^{c)}
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Volksschule	-	-	9	29	-	-	9	29
Kindergarten	9	29	-	-	-	-	9	29
Zu Hause	10	32	1	3	-	-	11	35
im Beruf	-	-	-	-	2	7	2	7
Zusammen	19	61	10	32	2	7	31	100

a) Prozentsatz auf 31 bezogen

b) nach Betreuung

Betreuung	Zu H a u s e								Ins- gesamt	
	unter 1 Jahr		1 - 3		3 - 6		7 Jahre		abs.	% ^{d)}
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Mutter tätig	5	46	-	-	-	-	1	9	6	55
Mutter nicht tätig	1	9	2	18	2	18	-	-	5	45
Zusammen	6	55	2	18	2	18	1	9	11	100

d) Prozentsatz auf 11 bezogen

Die ganz Kleinen im Kindergarten gehören eigentlich in die Obhut von Kindergärtnerinnen, welche die gleiche Muttersprache haben sollten. Das scheint uns jedenfalls das Wohl ihrer gesundheitlichen und sozialen Entfaltung in einer fremden Umgebung nahezulegen. Sie brauchen besonders am Anfang bei der Eingewöhnungsphase Menschen, mit denen sie sich ohne weiteres verständlich machen können. Besondere Aufmerksamkeit sollte man auf die Kinderbetreuung erwerbstätiger Mütter verwenden¹⁾. Bei fünf Kindern unter einem Jahr waren auch deren Mütter berufstätig.

Von den Kindern, die sich im Schulalter befinden, gehen alle in die deutsche Volksschule, außer einem Mädchen (7 Jahre alt), das nach Angaben seiner Eltern wegen der Sprachschwierigkeiten von der Schule entfernt wurde. Mit Recht bemerkt ein Pädagoge: "Solange die Ausländerfamilien, wie es sozusagen alle tun, damit rechnen, einmal wieder mit ihren Kindern heimkehren zu wollen oder zu müssen, liegt ihnen verständlicherweise viel daran, daß ihren Kindern der Weg in eine weiterführende Schule offen bleibt. Ist dies nicht ihr Recht, und haben sie nicht auch das Recht zu wünschen, daß ihre Kinder, auch wenn sie ihre ganze Schulzeit im Gastland verbringen sollten, die Sprache der Heimat gründlich erlernen?...Wenn die Kinder wochenlang kein Wort verstehen, beständig mit Abschreiben und Zeichnen abgesondert werden, wegen der Sprache zurückversetzt werden müssen - oft mehr als um eine Klasse -, dann erleben sie trübe Zeiten und finden oft kein richtiges Verhältnis mehr zur Schule. Es wäre ein elementares pädagogisches Gebot, ihnen dies zu ersparen... Der Lehrermangel wäre nicht ein Argument gegen erzieherische Maßnahmen. In Italien z.B. sind Tausende von Lehrkräften arbeitslos"²⁾. In Spanien

1) zu Seite 229

Eine Erweiterung der Schulräume für die Aufnahme der Ausländerkinder, wäre im Falle von Platzmangel zu überlegen. Die Kinder sollten in einem Bus in die Schule und wieder nach Hause gebracht werden.

1) s.hierzu: Hartung, K., Die Betreuung der Säuglinge und Kleinkinder von Gastarbeitern, eine neue Aufgabe der Gesundheitsfürsorge in: Der Öffentliche Gesundheitsdienst 1963, Heft 25, S.559-64.

2) Schmid, J.H., Das Fremdarbeiterproblem und die Schule, in: SLZ, Zürich 1964, Heft 49, S.1421.

wäre auch Lehrpersonal dafür zu finden.

Sowohl der Kindergarten als auch der Schulbesuch zeigt einerseits die Notwendigkeit und das Interesse der Eltern, die Kinder in die deutschen Erziehungsanstalten zu schicken, andererseits auch die Bereitschaft dieser Institutionen, die Ausländerkinder trotz Platz- und Personalmangel aufzunehmen.

Zur Kulturpolitik im hier erörterten Sinne gehören selbstverständlich auch alle Maßnahmen und Einrichtungen zur Weiterbildung der Schulentlassenen und die Sorge für die weiterführenden Schulen. Insbesondere sei hier auf Sprachkurse verwiesen und auf die Schaffung von Möglichkeiten zur beruflichen Fortbildung. Sprachkenntnisse und beruflicher Erfolg schaffen die besten Voraussetzungen für eine harmonische Anpassung der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen an die Kultur des Gastlandes, weil sie die innere Bereitschaft zu dieser Anpassung festigen. Kultur und Gesellschaft des Gastlandes werden bejaht, so daß auch negative Erfahrungen den Anpassungsprozeß nicht mehr zu unterbrechen vermögen. In diesem Zusammenhang ist auf die Bedeutung einer gründlichen zweisprachigen Schulung und einer europäisch ausgerichteten Erziehung besonders der Ausländerkinder und -Jugendlichen hinzuweisen.

Bei der gegenwärtigen Anwesenheit von vielen tausend Ausländerkindern und -Jugendlichen - zur Hauptsache aus Italien, Spanien, Griechenland, der Türkei, Portugal (aus südeuropäischen Ländern also, die sich mehr oder weniger in einem Entwicklungsstadium befinden und deren Anschluß an das übrige industrielle Europa angestrebt wird), bietet sich die einmalige Gelegenheit, diesen jungen Menschen eine Erziehung zu gewähren, die zum Gegenstand sowohl die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Verhältnisse ihres Heimatlandes als auch die des Gastlandes¹⁾ haben soll.

1) Nicht nur die allgemeine Situation des jeweiligen Gastlandes wäre ein sinnvoller Gegenstand einer solchen sozialkundlichen Ausbildung, sondern insbesondere die allgemeine Situation des Klein-Europas der EWG-Länder, die immer als eine Einheit anschaulich werden soll. Ideal wäre es, wenn hierfür gleichlaufende Unterrichtsmethoden vorhanden wären.

Die große Bedeutung einer solchen Erziehung, die durch den Geist europäischer Solidarität beseelt sein soll, würde zunächst darin bestehen, daß diese Jugendlichen 'von heute' als Bindeglieder 'von morgen' zwischen den Kulturen des Gast- und Heimatlandes auf wirtschaftlichem, sozialem und politischem Gebiet auftreten können. Sie würden sich damit als Elemente der Innovation bei den mehr oder weniger statischen Strukturen ihres Heimatlandes erweisen. Ihre wesentliche Rolle würde u.a. in einer Initialbewegung zu sehen sein, die den Anstoß zu fortschrittlicheren sozialen Strukturen zu geben fähig wäre.

Dies stellt die erste unmittelbare Funktion dar, die von der europäischen (Ausländer)-Jugend zu erwarten wäre, die beschleunigte Anpassung der sozialen Verhältnisse ihrer südeuropäischen Heimatländer an die der mittel- und nord-europäischen Industrieländer. Aus dieser würde sich mit der Zeit eine zweite mittelbare Funktion ergeben: Die in wirtschaftlicher, sozialer und politischer Hinsicht amorphe Gestalt Europas könnte binnen einer Generation zu einer wesentlich abgerundeteren Form kommen. Da diese Funktionen von unten - von den wesentlichen Strukturen gesellschaftlichen Daseins - wirken und nur so die ihnen eigenen Kräfte entfalten können, ist ihre Bedeutung bei dem gegenwärtigen Einigungsbestreben Europas in hohem Maße relevant. Es erscheint daher dringend geboten, die im Gastland erworbenen Zeugnisse und Diplome auch in der Heimat anzuerkennen, um dadurch nicht den jungen Menschen eine Wiederanpassung in ihr Heimatland noch unnötig zu erschweren.

Es gäbe also Probleme genug, deren Lösung ein zwischenstaatliches Kulturabkommen in Angriff zu nehmen hätte.

3. Berufspolitik

Wer in ein fremdes Industrieland geht, steht in beruflicher Hinsicht, wie wir gesehen haben, vor besonderen Problemen. Von der Tatsache, ob es ihm gelingt oder mißlingt, in der Arbeitswelt des Gastlandes einen seiner Vorbildung angemessenen Platz zu finden, kann nicht nur sein persönliches Schick-

sal abhängen, sondern auch das Gelingen seiner Eingliederung in die Gastgesellschaft.

Die Berufspolitik des Gastlandes hat darauf im besonderen Maße Rücksicht zu nehmen. Sofern dabei speziell von beruflichen Vorkenntnissen auszugehen ist, ist dafür zu sorgen, daß diese Kenntnisse anerkannt und ausgewertet werden. Ein positiver Verlauf der beruflichen Eingliederung bietet, wie wir gesehen haben, die beste Gewähr für einen erfolgreichen Verlauf der Anpassung an das soziale Milieu des Gastlandes. Bei ungelernten Arbeitern liegt der Fall zwar etwas anders, aber ihre Probleme sind keinesfalls geringer. Zu den häufigen Sprachschwierigkeiten kommt der Umstand hinzu, daß sie sich in der Regel auch mit ganz neuen Arbeitsverfahren vertraut machen müssen. Das sind alles Fragen, die mit Hilfe berufspolitischer Maßnahmen gelöst werden können.

Erste Aufgabe in dieser Hinsicht muß es daher sein, die Zuwanderer nach ihren beruflichen Kenntnissen und Möglichkeiten zu erfassen, um auf die Weise ihre berufliche Eingliederung derartig steuern zu können, daß sich zwischen dem Bedarf der Industrie und den Wünschen der Neuankömmlinge eine optimale Kongruenz ergibt.¹⁾

Darüber hinaus aber ist noch zu bedenken, daß selbst eine gelungene berufliche Eingliederung ihre Probleme haben kann. Die Arbeitsverfahren in einzelnen Berufen können in verschiedenen Ländern stark differieren. Auch kann

1) Nach Art. 9 der Europäischen Sozialcharta hat jedermann das Recht auf geeignete Möglichkeiten der Berufsberatung, die ihm helfen sollen, einen Beruf zu wählen, der seiner persönlichen Eignung und seinen Interessen entspricht. Eine Berufsberatung soll außerdem dem ausl. Arbeitnehmer die notwendige Markttransparenz verschaffen. vgl. Driver, W. a.a.O., S.70: "Weiterhin setzt der vollkommene Markt Markttransparenz voraus, d.h. jedes Wirtschaftssubjekt hat Einsicht nicht nur in seinen eigenen, sondern in alle Märkte. Die Anbieter von Arbeitsleistungen kennen aber nur sehr unvollständig die Daten ihres fachlichen und räumlichen Teilarbeitsmarktes und wissen kaum etwas über die anderen Teilmärkte. Die Nachfrager allerdings haben diese Einsicht, denn sie verfügen im allgemeinen über die Mittel, sich die notwendigen Unterlagen zu beschaffen, und unterziehen sich der Mühe, diese auszuwerten".

das Ansehen, das die Vertreter einzelner Berufe hier und dort genießen, durchaus verschieden sein. Es ist Aufgabe der Berufspolitik, durch rechtzeitige Aufklärung der beruflich vorgebildeten Zuwanderer über etwa zu erwartende finanzielle Nachteile oder über einen zu erwartenden Prestigeverlust zukünftigen Enttäuschungen vorzubeugen.

Zur Sorge für die Erwachsenen kommt die Sorge für die Berufsausbildung der Jugendlichen hinzu. Das macht eine Berufsberatung erforderlich, die Aufklärung gibt hinsichtlich der beruflichen Chancen, die das Gastland bereithält. Aber der Berufsberater sollte auch die Arbeitsbedingungen des Herkunftslandes der zu Beratenden und deren evtl. berufliche Vorkenntnisse kennen. In nicht wenigen Fällen wird es sich jedoch bei den zu Beratenden um Erwachsene handeln, die eine in ihrer Heimat versäumte Berufsausbildung nachzuholen gedenken. Unter dem Aspekt einer erwünschten Beschleunigung des europäischen Zusammenschlusses sollte die nationale Berufspolitik sich auch über die Grenzen hinweg zu orientieren versuchen. Denn hätte es schon seit langem eine internationale Berufspolitik in Europa gegeben mit einigermaßen einheitlich geltenden Maßstäben für alle nationalen Berufs- und Gewerbeschulen, wären die Schwierigkeiten der beruflichen Eingliederung von ausländischen Arbeitnehmern weit geringer, als das zur Zeit in einigen Ländern der Fall ist¹⁾. Die Berufs- und Gewerbeschulen Europas sollten daher nicht nur mit den neuesten technischen Ausrüstungen versehen sein, sondern sie sollten in den Methoden und Zielen ihrer Ausbildung auch schon die einheitliche europäische Großraumwirtschaft von morgen begreiflich machen oder gar vorwegnehmen. Ein internationaler Austausch von Fachkräften, Praktikanten und Lehrlingen dürfte zu diesem Zweck sehr nützlich sein. Er müßte erfolgen unter dem Gesichtspunkt der Weitergabe von technischen Erfahrungen, welche die Industrienationen Mittel- und Nordeuropas bereits gemacht haben, an die Völker der

1) Vgl. a. Driver, W., a.a.O., S.281 ff.

halbagrarischen Staaten des Mittelmeerraumes. Es würde sich also um eine Art technologischer Entwicklungshilfe in Form einer Verbesserung der Berufsausbildung handeln, die von Ländern wie Deutschland oder Frankreich auszugehen hätte und den Ländern wie Spanien, Portugal, Griechenland und den Südpfeinden Italiens zugute käme. Durch eine derartige Ausbreitung des technischen Wissens¹⁾ würde der wirtschaftlichen, sozialen und politischen Integration Europas ein unschätzbarer Dienst erwiesen, denn solange die europäischen Entwicklungsländer nicht einen ähnlichen Stand der sozioökonomischen Entwicklung erreicht haben wie die Industriestaaten, werden sie nicht in der Lage sein, als gleichwertige Bündnispartner einem vereinten Europa anzugehören.

Der 'Ausschuß für Arbeitskräfte und Sozialfragen' der OECD²⁾, an der alle hier in Frage kommenden Länder beteiligt sind, wäre der gegebene Rahmen, in dem eine verstärkte Zusammenarbeit zu einer umfassenden technischen und beruflichen Förderung der Völker des Mittelmeerraumes zu erwarten wäre. Denn die südeuropäische Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung ist in ihrer Gesamtheit ein Ausbildungsproblem³⁾. Es gilt, die große Zahl ungelernter Arbeitnehmer, die in ihrem Lande keine Beschäftigung finden, industriefähig zu

- 1) Gerade die Arbeitnehmer aus diesen industriellen Entwicklungsgebieten Europas wären auch in der Lage, einen Kreislauf des Wissens und seiner industriellen Verwertung in Gang zu setzen, wenn sie während ihres Aufenthaltes im Gastland eine progressive berufliche Eingliederung erfahren würden, um anschließend in ihre Heimatländer zurückzukehren, wo inzwischen Filialen ihrer Lehrbetriebe entstanden wären, die auf die Weise von Anfang an keinen Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern hätten. Das wäre ein Arrangement, das den Bedürfnissen aller Beteiligten in sinnvoller Weise gerecht würde.
- 2) Dieser Ausschuß befaßt sich mit dem Komplex Arbeitspersonal, soweit dieser in den Rahmen der allgemeinen Ziele der OECD fällt, sowie mit Sozialfragen, die eng mit Problemen der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerbewegungen in Europa zusammenhängen. Denn "eines der größten arbeitspolitischen Probleme, denen sich zahlreiche Mitgliedstaaten heute gegenübersehen, ist der Mangel an Arbeitskräften. Doch ist dies nur eine Seite des weit wichtigeren Problems, das gesamte Arbeitskräftepotential richtig zu verteilen und den jeweiligen Fähigkeiten entsprechend zweckmäßig einzusetzen. Hier ist eine der Aufgaben der OECD, ihre Mit-

machen, wodurch nicht zuletzt ein ausgleichender Arbeitnehmer-tausch innerhalb Europas überhaupt erst ermöglicht würde.

Wir möchten das vorliegende Kapitel nicht abschließen, ohne zuvor noch einen Blick auf die rechtliche Seite des Problems geworfen zu haben. Die Maßnahmen, von deren Notwendigkeit soeben die Rede war, sind nämlich nicht nur das Ergebnis praktischer oder humanitärer Überlegungen, sondern sie haben teilweise auch den Charakter von rechtlichen Verpflichtungen. Das ergibt sich aus der Tatsache, daß die jeweils erforderlichen Maßnahmen zur Erleichterung der für die zugewanderten ausländischen Arbeitnehmer entstehenden Anpassungsschwierigkeiten im Rahmen der Gesetzgebung und Verwaltung eines sozialen Rechtsstaates getroffen werden müssen. Daraus folgt, daß ein Teil dieser Maßnahmen gemäß der Natur eines Rechtsstaates nicht mehr dem Belieben der einzelnen Länder anheim gestellt werden kann. Es ist daher bereits zu einem in allen sozialen Rechtsstaaten anerkannten internationalen Grundsatz geworden, daß den ausländischen Arbeitnehmern der gleiche arbeitsrechtliche Schutz zu gewähren ist, der den einheimischen Arbeitnehmern zusteht. Auch die meisten der genannten familien-, berufs- und kulturpolitischen Maßnahmen erweisen sich in dieser Betrachtung nicht nur als opportun, sondern als Notwendigkeiten, will der soziale Rechtsstaat nicht mit seinen eigenen Prinzipien in Widerstreit geraten.

Daß die ausländischen Arbeitnehmer in der BRD den gleichen arbeitsrechtlichen Schutz genießen wie ihre deutschen Kollegen, ist daher ebenso selbstverständlich wie die Tatsache, daß die Bundesrepublik ein sozialer Rechtsstaat ist.

gliedstaaten zur Ausarbeitung einer Politik zu veranlassen, die der besseren Anpassung der Arbeitskräfte an die für den wirtschaftlichen Fortschritt bedeutsamsten strukturellen Wandlungen in ihrer Volkswirtschaft dient, und sie bei dieser Arbeit zu unterstützen". (vgl. OECD, Die Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Paris 1965, S.26)..

- 3) Damit würde man den Forderungen des Artikels 10 der Europäischen Sozialcharta, der für jedermann das Recht auf geeignete Möglichkeiten der Berufsausbildung einräumt, besser Rechnung tragen können.

Aber allein mit der arbeitsrechtlichen Gleichstellung ist es natürlich nicht getan. Die schwache Ausgangsposition der ausländischen Arbeitnehmer erfordert zur tatsächlichen Verwirklichung der Gleichberechtigung eine Anzahl weiterer gezielter Maßnahmen. Nur so lassen sich die Voraussetzungen für eine schnelle und wirksame Teilintegration schaffen, die, wenn man den Dingen ihren Lauf läßt, von den zusätzlichen Bemühungen der ausländischen Arbeitnehmer allein nicht erwartet werden kann.

Die Bedeutung solcher Maßnahmen für den zukünftigen Zusammenschluß Europas liegt auf der Hand. Hier werden nicht nur Fähigkeiten wie Toleranz und das Einfühlen in eine fremde Mentalität geübt, sondern mit jeder internationalen Abmachung zur Regelung der durch die Arbeitnehmerwanderung aufgeworfenen Fragen und Probleme bieten sich für die beteiligten Staaten neue Chancen, die einzelnen Maßnahmen aufeinander abzustimmen und auf diese Weise mit der Zeit eine gemeinsame, alle Lebensbereiche umfassende Politik zu entwickeln, das heißt, Richtlinien zur Ordnung des politischen, sozialen und wirtschaftlichen Zusammenlebens zu erarbeiten, die von allen Beteiligten anerkannt werden.

Europa wird sich jedenfalls nicht schaffen lassen allein durch die Beschwörung der abendländischen Kultur oder durch das starre Festhalten an irgendwelchen Ideologien. Das sind abstrakte Theorien, die in der Zukunft wohl kaum hilfreicher sein werden, als sie es in der Vergangenheit gewesen sind. Worauf es in erster Linie ankommt, das dürften konkrete Leistungen zur Harmonisierung der heute noch sehr verschiedenen Lebensbedingungen im europäischen Raum sein. Nur von einer solchen Verständnisbereitschaft wird man das Wachsen eines echten europäischen Gemeinschaftsgefühls erwarten können, das auch und gerade im einfachen Volk seine Wurzeln hätte.

Einen ersten bedeutsamen Schritt in dieser Richtung stellt die "Europäische Sozialcharta" dar. Ihre Regelungen sowie die von anderen internationalen Organisationen ausgearbeiteten Grundsätze gehen aus von der Idee des sozialen Rechts-

staaten und zielen darauf ab, Verhältnisse zu schaffen, unter denen die europäischen Völker im wirtschaftlichen und sozialen Bereich einander näherrücken können. Natürlich werden auf diesem Wege vielfältige Umstrukturierungen der bisher herrschenden Ordnungsgefüge erforderlich werden; aber eine gegenseitige Angleichung ist ohne Kompromisse nun einmal nicht zu erzielen.

Bestehende bilaterale Abmachungen, das Ausländerproblem betreffend, werden daher vielfach mit dem Blick auf die multilateralen Richtlinien der "Europäischen Sozialcharta" revidiert werden müssen. Auf diese Weise wird man also Europa finden, während man sich um die Angleichung von sozialen Strukturen und Lebensbedingungen bemüht.

Zusammenfassung¹⁾

Arbeitnehmerwanderungen werden vorwiegend durch ökonomische und soziale Ungleichgewichte verursacht. Mit den Personengruppen, die aus weniger entwickelten in entwickeltere Gebiete, aus einem normativen in einen informellen sozialen Raum, von einer mehr konkreten Sozialgruppe in eine mehr abstrakte Gesellschaftsform auswandern, ist eine Entwurzelung verbunden, die wiederum eine Verwurzelung in der Aufnahmegesellschaft verlangt.

Hier stellt sich die Frage nach ihrer Anpassung und Eingliederung. Sie ist um so bedeutsamer, wenn die anzupassende Volksgruppe aus einer Entwicklungsstufe stammt, die im Vergleich mit der der Aufnahmegesellschaft einen deutlich sichtbaren Grad an Disproportion aufweist.

Zunächst muß durch eine entsprechende Organisation Ordnung geschaffen werden. Die Organisation muß erstens in der Lage sein, den Zuwandererstrom zu lenken und ökonomisch zweckmäßig zu verteilen, wobei das Hauptgewicht auf einer progressiven beruflichen Eingliederung liegen muß. Zweitens ist die entstehende, sozial spürbare Differenz zwischen den Ausländervolksgruppen und den Einheimischen durch die soziale Eingliederung auszugleichen, die ihrerseits eine Teilintegration in das gesellschaftliche Gefüge der Ansässigen erzielen soll.

Diese soziale Eingliederung muß dynamisch vor sich gehen; sie muß sich zwischen den entsprechenden Schichten und Strukturen vollziehen. Bei diesem Prozeß spielen eine Reihe von Faktoren eine positive oder negative Rolle.

Auszugehen ist einerseits von den Voraussetzungen, die die Zuwanderer selbst in die Gastgesellschaft hineintragen (wichtige Faktoren sind u.a. soziales Herkunftsmilieu, Schulbildung, berufliche Qualifikation, Motive zur Auswan-
derung

1) Die konkreten Ergebnisse und Vorschläge sind im Laufe der Studie jeweils an den entsprechenden Stellen gegeben worden, so daß es sich hier nur um einen Überblick des gedanklichen Zusammenhangs handeln soll.

derung und ihre Vorbereitung), andererseits von den Bedingungen, unter denen sie nun in der Gastgesellschaft leben müssen.

Wir haben diese Fragen durch die empirische Analyse des Eingliederungsprozesses, den die Volksgruppe der spanischen Arbeitnehmer in die industrielle Umgebung der BRD erfahren hat, näher untersucht und dabei festgestellt, daß diese Ausländervolksgruppe eine starke Milieudifferenz zwischen Heimatumwelt und jetzigem Wohn- bzw. Beschäftigungsort aufweist, ebenso hinsichtlich der Schulbildung und beruflichen Qualifikation, da die meisten von ihnen aus der Landwirtschaft und aus handwerklichen Berufen stammen.

Diese Voraussetzungen wirken schon hemmend beim Start in eine industrielle Gesellschaft. Dies äußert sich in Anpassungsschwierigkeiten gegenüber der neuen sozialen Umwelt, insbesondere bei der Erlernung der neuen Sprache und bei der tiefgreifenden Umwandlung der Beschäftigungsart wie der beruflichen und sozialen Stellung.

Ferner wurde festgestellt, daß diese Ausländervolksgruppe in der Gastgesellschaft im allgemeinen jener wesentlichen Grundelemente, die für eine menschliche Gemeinschaftsbildung notwendig wären, entbehrt. Diese Gruppe wird von der einheimischen Bevölkerung, an die sie angepaßt werden soll, räumlich durch Form und Art der Unterkünfte und Freizeitheime, geistig durch die Sprachschwierigkeiten isoliert.

Wir haben gesehen, daß der Anpassungsgrad einer Ausländervolksgruppe eng von der Höhe ihrer sozialen Stellung innerhalb der Aufnahmegesellschaft abhängig ist. Eine soziale Hebung wäre durch bessere Unterkünfte, durch eine bessere Organisation der Freizeitheime, die - statt Ghettos der nationalen Abkapselung zu sein - die Kontaktaufnahme mit einheimischen Gruppen vermitteln sollten, zu erreichen. Durch eine Sprach- und Berufsförderung könnte ferner die sozialungünstige Tatsache behoben werden, daß die Süd-

länder in der Gastgesellschaft vorwiegend nur Hilfsarbeiter sind. Dadurch wäre eine Hebung des sozialen Ansehens der Ausländervolksgruppe erzielbar, ebenso durch intensivere zwischenmenschliche Beziehungen im Betrieb und in der Freizeit, was auch eine harmonischere soziale Geltung in der Gemeinschaft zur Folge hätte.

Der Situation der verheirateten Zuwanderer muß man besondere Aufmerksamkeit schenken. Im Falle einer Familientrennung ist eine Anpassung, da sie sich allzu leicht gegen die Familie auswirkt, von ihnen schwer zu verlangen. Sie sind dadurch im Vergleich mit den Ledigen zusätzlich belastet. Die Betreuungsmaßnahmen für diese Gruppe sollten darauf zielen, die Einheit der Familie wiederherzustellen, entweder durch das Zusammenleben in der Gastgesellschaft, oder durch die Schaffung geeigneter Arbeitsmöglichkeiten in ihrer Heimat.

Die Eingliederung von Menschen aus einer fast vorindustriellen in eine hochindustrialisierte Umgebung, wie sie die BRD darstellt, vollzieht sich, wie wir gesehen haben, nicht ohne Schwierigkeiten. Sowohl eine klientengerichtete als auch eine gesellschaftsgerichtete Betreuung erweist sich hier nicht nur als notwendig, sondern als obligatorisch.

Als Träger dieser Aufgaben haben wir eine zentrale Betreuungsstelle mit örtlichen Nebenstellen vorgeschlagen, die das Problem der Ausländervolksgruppen als Ganzes zu erfassen und zu lösen hätte. Eine bedeutsame Rolle würde sie bei der Zusammenarbeit mit den Heimatländern zur Lösung bilateraler Probleme haben, wie zur Erarbeitung eines Programmes zur Familienzusammenführung, eines Kulturabkommens, eines Abkommens für technische und berufliche Förderung, ebenso eines Projektes für die Verlagerung von Industrien in die Heimatländer, wobei die Arbeitnehmer, die im Gastland ausgebildet wurden, in diese neuen Industriebetriebe einzugliedern wären.

Eine Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer darf sich also keineswegs bloß auf die wirtschaftliche Ebene beschränken, sie muß vielmehr den gesamten sozialen Lebensbereich umfassen. Denn im heutigen Europa wird jeder Eingliederungsprozeß sich notwendigerweise immer in zweifacher Weise vollziehen: Sozioökonomisch nach den Prinzipien des modernen Sozialstaates und politisch gemäß den Richtlinien des Rechtsstaates. Man kann das eine auf lange Sicht nicht vom anderen trennen.

Diese heute allgemein anerkannten Prinzipien müssen infolgedessen auch auf die Arbeits-, Familien- und Lebensverhältnisse der ausländischen Arbeitnehmer angewandt werden. Damit zeigt sich, wie sozialpolitische Entscheidungen heute auf Grund des "aufeinander Verwiesenseins der Menschen in der Daseinsführung"¹⁾ für ein soziales Ganzes gefällt werden müssen.

Die Wanderung ist in ihrer immanenten Bedeutung zu verstehen als eine Bewegung von Menschen, die damit eine höhere soziale Stufe erreichen wollen und gleichzeitig den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt der Gemeinschaft zu fördern haben.

Die innereuropäische Wanderung hat im allgemeinen zur wirtschaftlichen Weiterentwicklung des jeweiligen Gastlandes wie auch zu einer stabileren ökonomischen Situation der Zuwanderer beigetragen.

Aus diesem wirtschaftlichen Fortschritt ergibt sich aber nicht ohne weiteres - wie diese Untersuchung zeigt - auch ein sozialer Fortschritt. Denn die Lebens- und Arbeitsbedingungen sind bislang nicht so gestaltet worden, daß sie zur Vermenschlichung und Harmonisierung des gesellschaftlichen Daseins führen können.

1) Bergstraesser, Arnold, a.a.O., S.19

Die Ursache hierfür liegt - wie wir gleichfalls gesehen haben - darin, daß eine Wirtschaftsplanung mit einer Sozialplanung bisher nicht koordiniert worden ist.

Eine innereuropäische Arbeitnehmerwanderung, durch Wirtschafts- und Sozialplanung organisiert, würde ein bedeutender Schritt zu einer lebensvollen Integration Europas sein.

Literaturverzeichnis

- Abadan, Nermin: Studie über die Lage und die Probleme der türkischen Gastarbeiter in der Bundesrepublik Deutschland. Hrsg.: Staatliches Planungsamt. Manuskript, Ankara 1964
- Alteslander, F.: Der Begriff der Nachbarschaft in der neueren Gemeindesoziologie, in: Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik, Jhrg. 1960, Heft 4
- ANBA: Anwerbung, Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer. Erfahrungsbericht 1961, 1962, 1963, 1964, 1965
- Die Beschäftigungsdauer der ausländischen Arbeitnehmer im Bundesgebiet einschl. Berlin-West am 31.10.1963, Jhrg. 1964, Heft 1
- Erfahrungsbericht über die Betreuung der ausländischen Arbeitnehmer, Jhrg. 1965, Heft 6a
- Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bundesgebiet einschl. Berlin-West im Juni 1965, Jhrg. 1965, Heft 7
- Banco de Bilbao: Informe Económico 1964, Bilbao 1965
- Behrendt, Richard: Dynamische Gesellschaft, Stuttgart 1964
- Bergstraesser, Arnold: Politik in Wissenschaft und Bildung, Freiburger Studien zu Politik und Soziologie Hrsg. v. A. Bergstraesser, Freiburg i.Br. 1961
- Bericht der Bundesregierung: Ausländische Arbeitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland, in: Bundestag-Drucksache IV/859, Jhrg. 1962
- Brown, F.J. and Roucek, J.S.: One America, New York 1946
- Clémens, R.: L'assimilation culturelle des immigrants en Belgique. Italiens et Polonais dans la région liégeoise. Travaux du Séminaire de Sociologie de la Faculté de Droit de Liège. Heft 3, Lüttich 1953

- Cramer, Fritz: Kommunismus fremder Zunge. Die kommunistische Infiltration unter den Gastarbeitern, in: Der Arbeitgeber 1965, Heft 11/12
- Dahrendorf, Ralf: Gesellschaft und Freiheit, München 1962
- DCV Verzeichnis der sozialen Betreuungsstellen für ausländische Gastarbeiter in der BRD, Freiburg i.Br., 1962
- Driver, Winfried: Die Integration des europäischen Arbeitsmarktes, Dissertation, Köln 1962
- EWG-Kommission: Bericht über die Entwicklung der sozialen Lage in der Gemeinschaft, 1960-1964
- Empfehlung der Kommission an die Mitgliedsstaaten hinsichtlich der Tätigkeit der Sozialdienste für innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandernde Arbeitnehmer, Brüssel 1962
- Die Aussichten der Wirtschaftsentwicklung in der EWG von 1960 bis 1970, Brüssel 1962
- Siebenter Gesamtbericht über die Tätigkeit der Gemeinschaft (1.April 1963-31.März 1964), Brüssel 1964
- Evers, Hans: Bevölkerung und Volkswirtschaft im Jahre 1980, München 1962
- Finken, Heinrich: Acta Aragonensia, Berlin-Leipzig, 1908/22, 3 Bde.
- García Echevarría, S.: Die wirtschaftliche Entwicklung Spaniens unter dem Einfluß der europäischen Integration mit besonderer Berücksichtigung des Gemeinsamen Marktes, Köln-Opladen 1964
- Gienant, Fr.v.,U.: Ein Beitrag zur Koordinierung. Der Arbeitskreis "Ausländische Arbeitskräfte" der Bundesvereinigung, in: Der Arbeitgeber 1965, Heft 11/12
- Guggenbühl, A.: Überfremdung, eine nationale Gefahr, in: Schweizer Spiegel, Jhrg.1961,Nr.8

- Hartung, K.: Die Betreuung der Säuglinge und Kleinkinder von Gastarbeitern, eine neue Aufgabe der Gesundheitsfürsorge, in: Der öffentliche Gesundheitsdienst 1963, Heft 25
- Hergel, Horst H. Industrialisierungspolitik in Spanien seit dem Ende des Bürgerkrieges. Auswirkungen des staatlichen Wirtschaftsinterventionismus auf das Wirtschaftswachstum, Köln-Opladen 1963
- Holzer, M.: Die Zulassungspolitik in der Schweiz. Referat, gehalten an der öffentlichen Vortragstagung der Vereinigung Schweiz. Kurse für Unternehmungsführung am 15.3.1961 in Zürich
- Die Gefahr der Überfremdung, in: Gewerbliche Rundschau, Jhrg. 1963
- IBRD El desarrollo económico de España, Madrid 1962
- The Economic Development of Spain, Baltimore 1963
- ILO Year Book of Labour Statistics 1962, 1964, Genf 1962 und 1964
- Juretschke, Hans: Die Anfänge der modernen deutschen Historiographie über Spanien (1750-1850), in Festschrift für Johannes Vincke, Madrid 1963, Bd.2
- Kellerer, Hans: Theorie und Technik des Stichprobenverfahrens, München 1953
- Kiehne, K.: Die Kriminalität der Ausländer, in: Der Arbeitgeber 1965, Heft 11/12
- König, René: Materialien zur Soziologie der Familie, Beiträge zur Soziologie und Sozialpsychologie, R.König, Hrsg., Bern 1946, Bd.1
- Soziologie der Familie, in: Soziologie, Lehr- und Handbuch zur modernen Gesellschaftskunde, A.Gehlen-H.Schelsky, Hrsg., Düsseldorf-Köln 1955
- Grundformen der Gesellschaft: Die Gemeinde, Hamburg 1958

- König, René: Praktische Sozialforschung I., Das Interview, Formen-Technik-Auswertung, R.König, Hrsg., Köln 1962
- Praktische Sozialforschung II. Beobachtung und Experiment in der Sozialforschung, R.König, Hrsg. Köln 1962
- Handbuch der empirischen Sozialforschung, R.König, Hrsg., Stuttgart 1962
- Lera de Isla, A.: Spanische Themen: Flurbereinigung, Madrid 1964, Nr.318
- Lohmann, Martin: Die menschlichen Beziehungen im Betrieb und zwischen den Partnern, in: Arbeits- und Sozialwelt, 1963, Jg.2
- López Rodó: Objetivo y estructura del Plan de Desarrollo Económico, in: Información Comercial Española, Jhrg. 1963, Heft 355
- Mac Iver and Page, C.H.: Society, New York 1958
- Madariaga, Salvador de: Ingleses, franceses, españoles. Buenos Aires 1946
- Maturi, Giacomo: Die Eingliederung der südländischen Arbeitskräfte und ihre besonderen Anpassungsschwierigkeiten in: Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland, Hessisches Institut für Betriebswirtschaft e.V., Hrsg., Düsseldorf 1961
- Weibliche Arbeitskräfte aus den Mittelmeerländern in: Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland, Hessisches Institut für Betriebswirtschaft e.V., Hrsg., Düsseldorf 1961
- Aus einer anderen Welt, in: Die Welt, 8.8.1964, Nr.183
- Michel, A.: Les travailleurs algériens en France. Centre National de la recherche scientifique, Hrsg., Paris 1956
- Mittenecker, E.: Planung und statistische Auswertung von Experimenten, Wien 1960

- Montanelli, J.: Wie uns die anderen sehen (III)-Italien. Nationalistisch, satt, geistlos... in: Die Zeit 8.1.1965, Nr.2
- Munz, Emil: Unsere Schweizer Schule und das fremdsprachige Kind, in: Schweizerische Lehrerzeitung, Zürich 1964, Heft 49
- Nesswethä, W.: Der ausländische Arbeiter in arbeitsmedizinischer Sicht, in: Ausländische Arbeiter im Betrieb, Stirn, Hans, Hrsg., Köln 1964
- Oberndörfer, Dieter: Von der Einsamkeit des Menschen in der modernen amerikanischen Gesellschaft, Freiburger Studien zu Politik und Soziologie, Arnold Bergstraesser, Hrsg., Freiburg i.Br., 1961
- Politik als praktische Wissenschaft, in: Wissenschaftliche Politik. Freiburger Studien zu Politik und Soziologie, Dieter Oberndörfer, Hrsg., Freiburg i.Br., 1962
- Oficina de Relaciones Publicas: Polos de Promoción y de desarrollo industrial, Madrid 1965
- Ohne Verfasser: Adaptation et integration de la colonie italienne en Belgique, in: Vie économique, Jhrsg., 1957, Heft 4
- Sind Gastarbeiter besonders kriminell? in: Stuttgarter Nachrichten, 25.3.1964
- Betreuung und Eingliederung ausländischer Arbeitskräfte, in: Der Städtetag, Zeitschrift für kommunale Praxis und Wissenschaft, Jhrsg. 1964, Heft 8
- Wohnungsbau für Gastarbeiter wird dringlich, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ), 17.7.1965 Nr.163
- OECD. L'évolution démographique de 1956 à 1976 en Europe Occidentale et aux Etats-Unis, Paris 1961
- Statistical Bulletins, Manpower Statistics 1950-1962, Paris 1963
- Die Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Paris 1965

- Sauvy, Alfred: Some Aspects of the International Migration Problem, in: International Labour Review, Jhrg. 1948, Bd. 58
- Schiefer, J.: Europäischer Arbeitsmarkt. Freizügigkeit und Mobilität der Arbeitnehmer, Bonn 1961
- Schelsky, H.: Wandlungen der deutschen Familie in der Gegenwart, Stuttgart 1960
- Schmidt, J.R.: Das Fremdarbeiterproblem und die Schule, in: Schweizerische Lehrerzeitung, Zürich 1964, Heft 49
- Scholtze, F.: Welche gesundheitlichen Probleme ergeben sich aus der zunehmenden Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte? Staatliches Gesundheitsamt Mannheim, Manuskript, 1961
- Scholz, J.F.: Gesundheitliche und ärztliche Probleme der wachsenden Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte, in: Ärztliche Mitteilungen, Jhrg., 1961, Heft 3
- Schreiber, Georg: Deutschland und Spanien. Volkskundliche und kulturkundliche Beziehungen. Forschungen zur Volkskunde, Schreiber Georg, Hrsg., Düsseldorf 1936, Heft 22/24
- Schröder, A.: Vertrauen ist die Basis, in: Der Arbeitgeber 1965, Heft 11/12
- Schwedt, H.: Bemerkungen zum Thema Ausländer, in: Kölner/Aachener/Essener Pastoralblatt 1963, Nr. 15
- Semana Social Española (XXI): El subdesarrollo de la agricultura española, in: Cuadernos Informativos de Desarrollo Económico-social, Januar-April 1963
- Siebrecht, V.: Unsere Ausländer - pro und contra. Tatsachen und Zusammenhänge weitgehend unbekannt, in: Der Arbeitgeber 1965, Heft 11/12
- Sorribes, Luis: Die Auswahl spanischer Arbeitskräfte für Deutschland und ihr Einsatz in deutschen Betrieben, in: Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland, Hessisches Institut für Betriebswirtschaft, Hrsg., Düsseldorf 1961
- Stark, Manfred: Der Mensch in der spanischen Wirtschaft, in: Gesammelte Aufsätze zur Kulturgeschichte Spaniens, Vincke Johannes, Hrsg., Münster i.W., 1956
- Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften: Statistische Informationen, Juli/Sept. 1961, Heft 3
- Statistisches Bundesamt: Stichproben in der amtlichen Statistik, Wiesbaden 1960

- Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch für die BRD, 1961/1964/1965
Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Fachserie M, Reihe 15 I, August 1963
Vorausschätzung der Erwerbsbevölkerung bis 1970 und ihre wichtigsten Bestimmungsfaktoren, in: Wirtschaft und Statistik, 1965, Heft 1
Die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Deutschland 1882 bis 1963, in: Wirtschaft und Statistik, 1965, Heft 2
Die Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik, in: Wirtschaft und Statistik, 1965, Heft 3
Tatsächliche und voraussichtliche Entwicklung der Erwerbsbevölkerung von 1950 bis 1970 und ihrer Komponenten, in: Wirtschaft und Statistik, 1965, Heft 5
- Stirn, Hans u.a.: Ausländische Arbeiter im Betrieb. Ergebnisse der Betriebserfahrung, Hans Stirn, Hrsg., Köln 1964
Schach den Vorurteilen, in: Die Welt, 8.8.1964, Nr.183
- Stampfli, L.: Die unvollständige Familie. Beiträge zur Soziologie und Sozialphilosophie, René König, Hrsg., Zürich, 1951
- Svennilson, J.: Eine Lehre für die EWG, in: Europas Wirtschafts einheit von Morgen, Baden-Baden 1960, Heft 15
- Vierkandt, A.: Solidarität, in: Wörterbuch der Soziologie, Bernsdorf, W. und Bülow, Fr. Hrsg., Stuttgart 1955
- Vincke, Johannes: Die Begegnung des Deutschen und des Spaniers im 14. Jh., in: Freiburger Universitätsreden, Freiburg i.Br. 1951, NF Heft 12.
Zu den Anfängen der deutsch-spanischen Kultur- und Wirtschaftsbeziehungen, in: Gesammelte Aufsätze zur Kulturgeschichte Spaniens, Johannes Vincke, Hrsg., Münster i.W. 1959, Bd. 14
Die Universität Freiburg und ihre spanischen Beziehungen, in: Freiburger Universitätsblätter, Freiburg i.Br., 1965, Hefte 9 und 10
- Vogt, Gunter: Erfahrungen mit der Beschäftigung ausländischer Arbeiter mehrerer Nationalitäten in einem Werk der chemischen Industrie, in: Ausländische Arbeiter im Betrieb, Hans Stirn, Hrsg., Köln 1964

- Weicken, Helmuth: Anwerbung und Vermittlung italienischer, spanischer und griechischer Arbeitskräfte im Rahmen bilateraler Anwerbevereinbarungen, in: Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland Hessisches Institut für Betriebswirtschaft, Düsseldorf 1961
- Wurzbacher, G.: Leitbilder gegenwärtigen deutschen Familienlebens, Stuttgart 1958
- Zwingmann, Charles: Ein psychologisches Problem ausländischer Arbeitskräfte - Die Heimweh-Reaktion, in: Ausländische Arbeitskräfte in Deutschland, Hessisches Institut für Betriebswirtschaft, Düsseldorf 1961

ANHANG

1. Abkürzungen und Zeichenerklärungen

ANBA	= Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
BAVAV	= Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
BGB	= Bundesgesetzbuch
BRD	= Bundesrepublik Deutschland
DCV	= Deutscher Caritasverband
DK	= Deutsche Kommission
EFTA	= European Free Trade Association = Europäische Freihandelsassoziation
EGKS	= Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl
EKD	= Evangelische Kirche in Deutschland
Euratom	= Europäische Atomenergie-Gemeinschaft
EWG	= Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
IBRD	= International Bank for Reconstruction and Development = Internationale Bank für Wiederaufbau und Entwicklung = Weltbank
ICEM	= Intergovernmental Committee for European Migration = Zwischenstaatliches Komitee für Europäische Auswanderung
IEE	= Instituto Español de Emigración = Spanisches Auswanderungsinstitut
ILO	= International Labour Organisation = Internationale Arbeitsorganisation
OECD	= Organisation for Economic Cooperation and Development = Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
Pta.	= Peseta
RWIW	= Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
SLZ	= Schweizerische Lehrerzeitung
u.B.	= unsere Befragten (Gesamtheit)
UN	= United Nations = Vereinte Nationen
UNESCO	= United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation = Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
UNICEF	= United Nations International Children's Education Fund = Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
-	= keine Angabe vorhanden, bzw. Zahl ist nicht festgestellt worden.

2. Verzeichnis der Tabellen bzw. Übersichten

Nr.	Überschrift	Textseite
1.	Beschäftigungsstand in der BRD 1950-1965	12
2.	Anteil der Erwerbspersonen an 100 Männern bzw. Frauen der jeweiligen Altersgruppen	15
3.	Erwerbsbevölkerung der BRD 1960-1970 Konstante Erwerbsquoten, ohne Wanderungen	18
4.	Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung der BRD am 1. Januar der Jahre 1960, 1965 und 1970 in %	19
5.	Erwerbstätige von 1963 bis 1970 ohne Wanderung ab 1. Januar 1964. Bundesgebiet einschl. Berlin-West	20
6.	Entwicklung der Wanderungen in der BRD 1960 - 1970	21
7.	Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Arbeitslose und offene Stellen am 30.9.1963 und 1964	22
8.	Erwerbstätige nach Stellung im Beruf. Bundesgebiet einschl. Berlin-West	23
9.	Beschäftigungsstand in Spanien 1950-1964	25
10.	Verteilung der landwirtschaftlichen Betriebe Spaniens nach Größe und Region im Jahre 1954	26
11.	Provinzielle Verteilung der spanischen Landbetriebe von mehr als 250 ha im Jahre 1954	27
12.	Die registrierte spanische Gesamtauswanderung 1961 - 1964	28
13.	Die registrierte spanische Auswanderung nach Europa 1959 - 1964	29
14.	Evolution der Gesamt- und Erwerbsbevölkerung Spaniens von 1956 bis 1976 ohne Wanderungen	30
15.	Registrierte Arbeitslose in Spanien nach ausgewählten Wirtschaftsgruppen 1950-1964	33
16.	Evolution der Gesamt- und Erwerbsbevölkerung der BRD und Spaniens von 1956 bis 1976 ohne Wanderungen	37
17.	Struktur der Erwerbsbevölkerung (in %) im Jahre 1964 nach europäischen Ländern und Wirtschaftsbereichen	38
18.	Beschäftigungsstand in der westdeutschen Land- und Forstwirtschaft nach Berufsgruppen	39
19.	Vergleich der Bruttostundenverdienste der Arbeiter einiger Wirtschaftszweige in Spanien und der BRD im Jahre 1963	41

Nr.	Überschrift	Textseite
20.	Beschäftigte ausländische Arbeitnehmer im Bundesgebiet einschl. Berlin-West 1955-1965 nach Staatsangehörigkeit (Anwerbeländer) und Geschlecht	45
21.	Am 31. Oktober 1964 im Bundesgebiet einschl. Berlin-West beschäftigte nichtdeutsche Arbeitnehmer nach Altersgruppen	47a
22.	Einblick in die Familienverhältnisse ausländischer Arbeitnehmer in einigen deutschen Städten	49
23.	Die am 31.10.1963 beschäftigten nichtdeutschen Arbeitnehmer nach ihrer Beschäftigungsdauer in der BRD einschl. Berlin-West	52
24.	Vergleich der Beschäftigungsdauer in der BRD der griechischen, italienischen und spanischen Arbeitnehmer am 31.10.1963	53
25.	Durch die Deutschen Kommissionen in Italien, Spanien und Griechenland und die Deutsche Verbindungsstelle in der Türkei vermittelte ausländische Arbeitnehmer 1960-1963 nach Dauer- und Saisonarbeitnehmer und Vermittlungen von Frauen	54
26.	Beschäftigte nichtdeutsche Arbeitnehmer nach Wirtschaftsabteilungen und ausgewählten Wirtschaftszweigen 1961-1964	57
27.	Zahl der durch die Deutschen Kommissionen in Italien, Spanien und Griechenland und die Deutsche Verbindungsstelle in der Türkei vermittelten ausl. Facharbeiter und deren Anteil an den insgesamt Vermittelten 1961-1964	58
28.	Herkunftsgebiete der vermittelten spanischen Arbeitnehmer 1961-1964	63
29.	Am 31. März 1965 beschäftigte ausländische Arbeitnehmer nach Landesarbeitsämterbezirken	65
30.	Betreuungsstellen und Betreuer im Bundesgebiet nach Nationalitäten am 30. Sept. 1964	90
31.	Betreuungsstellen der freien Wohlfahrtspflege nach Nationalitäten und Landesarbeitsamtsbezirke am 31. März 1965	90
32.	Die Befragten nach Geschlecht und Familienstand	97
33.	Die Befragten nach Alter, Familienstand und Geschlecht	98
34.	Die Befragten nach Geschlecht, Familienstand und nach ihrer bisherigen Aufenthaltsdauer	98
35.	Das soziale Herkunftsmilieu der Befragten	100

Nr.	Überschrift	Textseite
36.	Die Schulbildungsstruktur der Befragten	101
37.	Heimatbeschäftigung der Befragten nach Wirtschaftsbereichen und Berufsstand	103
38.	Bild der Befragten über die BRD vor und nach der Auswanderung	107
39.	Informationsbewertung, Informationsquellen und Auswanderungswege	113
40.	Zielsetzung der Befragten für ihren Aufenthalt in der BRD nach Familienstand, Alter und nach beruflichem Ausbildungsstand	118
41.	Gegenwärtige Beschäftigung der Befragten in der BRD nach Wirtschaftsbereichen	121
42.	Objektive berufliche Eingliederung der Befragten in der BRD nach den ihrer Heimatbeschäftigung zugehörigen Wirtschaftsbereichen	122
43.	Gegenwärtige Stellung im Beruf der Befragten in der BRD im Vergleich zur Heimat	123
44.	Befragte mit progressiver beruflicher Eingliederung nach Berufen	
	a) Qualifizierte Arbeitnehmer in Spanien, die auch in der BRD als solche beschäftigt sind	
	b) Qualifizierte Arbeitnehmer in Spanien, die in der BRD angelernt wurden	
	c) Befragte ohne Fachkenntnisse in Spanien, die in der BRD angelernt wurden	124
45.	Befragte mit regressiver beruflicher Eingliederung nach Berufen: Qualifizierte Arbeitnehmer, in Spanien, die in der BRD als Hilfsarbeiter tätig sind	126
46.	Befragte mit indifferenter beruflicher Eingliederung nach Berufen	127
47.	Befragte, die bei der beruflichen Eingliederung Grenzfälle darstellen nach Berufen	128
48.	Die Befragten nach ihrer Zufriedenheit im Beruf und nach ihrer Bewertung der jetzigen sozialen Position im Beruf (im Vergleich zur Heimat)	130
49.	Die Befragten nach ihrer Bewertung der jetzigen sozialen Position im Beruf (im Vergleich zur Heimat)	131
50.	Allgemeine Zufriedenheit der Befragten mit ihrer gegenwärtigen Beschäftigung nach der Art ihrer beruflichen Eingliederung	132
51.	Die finanzielle Gleichstellung und die menschliche Gleichbehandlung im Betrieb	139
	a) Finanzielle Gleichstellung nach Art der beruflichen Eingliederung	
	b) Menschliche Gleichbehandlung nach Art der beruflichen Eingliederung	

Nr.	Überschrift	Textseite
52.	Sozialer Kontakt am Wohnort	
	A: Kontakt mit den Wirten	
	a) Verhalten	
	b) Einladungen (monatlich)	
	B: Kontakt mit den Nachbarn	145
53.	Kontakt zu deutschen Familien	
	a) Kontaktaufnahme	
	b) Personenkreis	
	c) Kontaktfrequenz	148
54.	Sprachkenntnisse und Kontakt	150
55.	Freizeitgestaltung	152
56.	Vorurteile und ihre vermuteten Entstehungsursachen	162
57.	Die verheirateten Befragten nach Familientypen und Kinderzahl	167
58.	Familientypen und Familiengröße	168
59.	Anzahl der Arbeitnehmerkinder nach Familientyp und Familiengröße	182
60.	Bisherige Aufenthaltsdauer der getrennt lebenden Familien nach Familientyp und Familiengröße	184
61.	Wünsche und Hindernisse zur Familienzusammenführung	191
62.	Wünsche zur weiteren Aufenthaltsdauer in der BRD	194
63.	Betreuungsstand und Auswanderungswege	205
64.	Schema über die Organe der vorgeschlagenen Zentralstelle für Sozialarbeit	219
65.	Schema zur Koordinierungsarbeit der vorgeschlagenen Zentralstelle für Sozialarbeit	221
66.	Anzahl der Kinder bei den Eltern in der BRD	
	a) nach Alter, Schulbesuch bzw. Beschäftigung	
	b) nach Betreuung	229

3. Fragebogen

- 1.- Seit wann sind Sie als Gastarbeiter in der BRD?
Monat: Jahr:
- 2.- Hatten Sie, bevor Sie hierher kamen, ein anderes Bild
über die BRD als heute oder dasselbe?
Dasselbe () Anderes Bild () Andere Antwort (AA):
Was sehen Sie heute anders?:
- 3.- Als Sie noch in Spanien waren, wurden Sie über die
Verhältnisse in der BRD informiert?
Ja () Nein () wenig () Keine Antwort (KA) ()
(Wenn ja oder wenig)
Wie erhielten sie hauptsächlich die Informationen? durch
Bücher () Zeitungen () Filme () Schule () Konsulat ()
Bekannte () Verwandte (): Wer?: AA:
- 4.- Bevor Sie nach der BRD kamen, wurden Sie von jemandem
über die Arbeits- und Lebensbedingungen beraten?
Ja () Nein () KA ()
(Wenn ja)
Wo? Von wem?
- 5.- Sind Sie hier in der BRD von jemandem beraten worden?
Ja () Nein () KA ()
(Wenn ja)
Wo? Von wem?
- 6.- Was meinen Sie heute, bekamen Sie damals in Spanien
eine richtige, teilweise richtige oder falsche Infor-
mation?
richtige () teilweise richtige () falsche () AA:
- 7.- Aus welcher Gegend Spaniens kommen Sie?
Ortsname:
- 8.- Wie groß ist Ihr Wohnort in Spanien?
Großstadt () Kleinstadt () Nähe der Großstadt (Vorort) ()
Mittelstadt () Dorf ()
- 9.- Gibt es, wo Sie wohnen
nur Landwirtschaft () nur Industrie () sowohl Industrie
als Landwirtschaft ()
(Wenn Landwirtschaft)
Gibt es dort vorwiegend
Kleingrundbesitz () Großgrundbesitz ()
- 10.- Welche Schule haben Sie besucht?
Volksschule (): Wieviel Jahre? Gewerbeschule () Jahre:
Beruf: Gymnasium (): Jahre: mit Reifezeugnis
(RZ) () ohne RZ () Universität (): Jahre: Technische
Hochschule (): Jahre:
- 11.- Haben Sie einen Beruf erlernt?
Ja () Name: In welcher Anstalt? Jahre: Nein () KA ()
- 12.- Welche Tätigkeit haben Sie in Spanien ausgeübt?
arbeitslos (): Warum? tätig (): Name der Tätigkeit:
- 13.- Welche Tätigkeiten üben Sie jetzt hier in der BRD aus?
arbeitslos (): Warum?: Tätig (): Name der Tätigkeit:
- 14.- Sind Sie hier in Ihrem eigenen Beruf tätig?
Ja () Nein () Warum nicht?:

- 15.- Fühlen Sie sich in ihrer jetzigen Tätigkeit weniger, gleich oder höher geachtet als in Ihrer letzten Tätigkeit in Spanien?
weniger () gleich () höher ()
Warum höher geachtet?: Warum geringer geachtet?:
- 16.- Sind Sie mit der jetzigen Beschäftigung zufrieden () unzufrieden () KA ()
Worauf führen Sie das zurück?
- 17.- Was die Arbeit anbetrifft, kamen Sie mit besonderen Wünschen nach der BRD?
Nein () Ja (): mit welchen?: KA ()
- 18.- Welches ist ihr Familienstand? Sind Sie
ledig () verlobt () verheiratet () verwitwet () geschieden ()
Wenn ledig fortsetzen mit der Frage Nr. 27!
(Wenn verheiratet)
Lebt Ihre Frau bzw. Ihr Mann in
Spanien () BRD ()
(Wenn in Spanien)
Was macht (er) sie in Spanien?
arbeitslos () berufstätig () zu Hause ()
(Wenn in der BRD)
Was macht sie (er) hier?
arbeitslos () berufstätig () zu Hause ()
Wer trägt nun hier zum Unterhalt ihrer Familie bei? Sie allein () Sie und Ihre Frau () Kinder () bei Ihnen wohnende Verwandte ()
- 19.- Wieviele Kinder haben Sie und wie alt sind sie?
Anzahl: Keine ()
1. Alt 2. Alt 3. Alt
(Wenn Kinder vorhanden)
Leben Ihre Kinder in Spanien () BRD ()
Was machen Ihre Kinder?
Wieviele besuchen eine Schule? Was für eine Schule? Wieviele arbeiten? Welche Tätigkeit üben sie aus?:
Lernen sie einen Beruf?
- 20.- Wer war in Spanien in Ihrer Familie erwerbstätig?
Sie allein () Sie und Ihre Ehefrau () Kinder () bei Ihnen wohnende Verwandte ()
(Wenn Frau erwerbstätig)
Welche Tätigkeit übte sie aus?:
War die Beschäftigung dauernd () vorübergehend ()
- 21.- Finden Sie zwischen Ihren damaligen familiären Verhältnissen und den heutigen irgendeine Veränderung?
Ja () Nein () KA ()
(Wenn ja): Was für eine?
(Wenn nein): Worauf würden Sie das zurückführen?:
(Wenn die Familie in Spanien lebt) sonst fortsetzen mit der Frage Nr. 27!
- 22.- Wie beurteilen Sie Ihre Situation hier ohne Ihre Familie?
vorteilhaft () nachteilig () teils vorteilhaft, teils nachteilig ()
(Wenn vorteilhaft): Was meinen Sie, sind die Vorteile?
(Wenn nachteilig): Was meinen Sie, sind die Nachteile?

- 23.- Bei welchen Gelegenheiten vermissen Sie Ihre Frau und Ihre Kinder besonders?
- 24.- Möchten Sie Ihre Familie nachkommen lassen?
Ja ☐ Nein ☐ KA ☐ noch nicht daran gedacht ☐
Wenn ja: Wen? Mann ☐ Frau ☐ Kinder ☐
- 25.- Wenn Ihre Familie da wäre, wie lange würden Sie mit ihr in der BRD bleiben?
(Monate: Jahre: für immer ☐ unentschieden ☐ KA ☐
- 26.- Warum konnte sie bis jetzt noch nicht kommen?
An Alle!
- 27.- Können Sie Ihrer Familie (bzw. Familienangeh.) Geld schicken? Ja ☐ Nein ☐ KA ☐
Wenn ja: Wem schicken Sie Geld?: Frau allein ☐ Eltern ☐

Wenn ledig fortsetzen mit der Frage Nr. 32!

Wenn die Familie in der BRD lebt, sonst fortsetzen mit der Frage Nr. 31!

- 28.- Wie beurteilen Sie Ihre Situation mit Ihrer Familie hier in der BRD
als vorteilhaft ☐ nachteilig ☐ teils vorteilhaft, teils nachteilig ☐
Wenn vorteilhaft: Was meinen Sie, sind die Vorteile?
Wenn nachteilig: Was meinen Sie, sind die Nachteile?
- 29.- Wie lange haben Sie in der BRD ohne Ihre Familie gelebt?
Monate: Jahre:
- 30.- Hatten Sie während dieser Zeit mehr, weniger oder dieselben Schwierigkeiten wie jetzt?
mehr ☐ weniger ☐ dieselben ☐ KA ☐ keine ☐
Worauf würde, Ihrer Meinung nach, das zurückzuführen sein?

An die Verheirateten!

- 31.- Glaubten Sie, bevor Sie nach der BRD kamen, Ihre Familie nachkommen lassen zu können?
Ja ☐ Nein ☐ KA ☐

An Alle!

- 32.- Unter welchen Bedingungen würden Sie sich in der BRD wohlfühlen?
- 33.- Wie lange möchten Sie noch in der BRD bleiben?
Monate: Jahre: ich weiß nicht ☐ für immer ☐ KA ☐
- 34.- Wenn Sie hier für längere Zeit oder für immer bleiben wollen, ist dies auf
familiäre ☐ persönliche ☐ finanzielle ☐ berufliche ☐
Gründe zurückzuführen?
- 35.- Was war für Sie die Veranlassung, nach der BRD zu kommen?
bessere Verdienstmöglichkeit ☐ berufliche Weiterbildung ☐
Andere Antwort:
- 36.- Wie sind Sie nach der BRD gekommen, durch Vermittlung von Verwandten, ☐ Bekannten in der BRD ☐ Deutsche Kommission ☐ Bekannten in Spanien ☐ KA ☐

- 37.- Wie stellten sich Ihre Familienangehörigen zu Ihrem Plan nach der BRD zu gehen
Dafür ☐ abwartend ☐ dagegen ☐
- 38.- Wie stehen Ihre Angehörigen jetzt zu Ihrem Arbeitsaufenthalt in der BRD? Sind sie
zufrieden ☐ indifferent ☐ unzufrieden ☐
- 39.- Welche unvorhersehbaren Ereignisse haben Ihr Leben in der BRD beeinflusst?
Krankheit ☐ Unfall ☐ keine ☐ KA ☐ Sonstiges:
- 40.- Würden Sie bereit sein, eine zweite Reise nach der BRD unter denselben Bedingungen wie Ihre erste Reise zu unternehmen?
Ja ☐ Nein ☐ KA ☐ Wenn nein: Warum? :
- 41.- Haben Sie einmal ausführlich mit Ihrem Arbeitgeber gesprochen? Ja ☐ Nein ☐ ich kenne ihn nicht ☐ KA ☐
Wenn ja: Wie oft haben Sie mit ihm gesprochen?
Im letzten Monat z.B.: 1mal ☐ 2x ☐ 3 u. mehr ☐
Meinen Sie, versteht er Ihre Probleme ☐
oder bleibt er indifferent ☐
Wenn er sie versteht: Hat er Ihnen einmal geholfen?
Ja ☐ Nein ☐ KA ☐
- 42.- Wie beurteilen Sie Ihre Beziehungen zu Ihrem Vorgesetzten?
indifferent ☐ freundlich ☐ gespannt ☐
Wenn nicht freundlich: Worauf ist das zurückzuführen?
- 43.- Die Leute an Ihrem Arbeitsplatz helfen sie Ihnen bei der Arbeit ☐ unterhalten sie sich mit Ihnen ☐ sind sie höflich ☐ sondern sie sich von Ihnen ab ☐
Wenn Abstand vorhanden: Worauf ist das zurückzuführen?
- 44.- Glauben Sie, daß Sie die selben Rechte wie Ihre deutschen Arbeitskollegen genießen? Ja ☐ Nein ☐ KA ☐
Worin genießen Sie dieselben Rechte und worin nicht?
(Wenn Diskriminierung vorhanden : Worauf ist dies zurückzuführen?)
- 45.- Merken Sie Unterschiede, was die Behandlung von Mensch zu Mensch anbelangt? Ja ☐ Nein ☐ KA ☐
Wenn ja: Können Sie sich an irgendeinen Fall erinnern, an dem Sie ganz klar merkten, daß solche Unterschiede gemacht wurden?
- 46.- Haben Sie Vorurteile bei den Deutschen bemerkt, sofern Sie mit Deutschen in Kontakt kamen? Ja ☐ Nein ☐ KA ☐
Wenn ja: Um welche Vorurteile handelte es sich?
- 47.- Wo und unter welchen Umständen haben Sie solche Vorurteile festgestellt?
Könnten Sie mir einen typischen Fall erzählen?
- 48.- Bei welchen Personen bemerkten Sie Vorurteile?
Bei Arbeitskollegen ☐ Arbeitgebern ☐ Vorarbeitern ☐
- 49.- Woraus sind, Ihrer Meinung nach, diese Vorurteile zu erklären?

- 50.- Unterhalten Sie sich mit einigen Ihrer Arbeitskollegen über Ihre Probleme? Ja () Nein () KA () Andere Antwort: Wenn ja: Sind diese: deutsche Arbeitskollegen () Landsleute () andere Ausländer (): Nationalität:
- 51.- Glauben Sie ist der Kontakt zwischen den ausländischen Arbeitern und dem Arbeitgeber gut () indifferent () schlecht ()
- 52.- Meinen Sie, ist der Kontakt zwischen den ausländischen Arbeitern und den Vorarbeitern gut () indifferent () schlecht ()
- 53.- Glauben Sie, ist der Kontakt zwischen den ausländischen Arbeitern und den deutschen Arbeitern gut () indifferent () schlecht ()
- 54.- Meinen Sie, haben die deutschen Arbeitskollegen mit dem Arbeitgeber und Vorarbeiter einen gleichen, besseren oder schlechteren Kontakt als die Ausländer? gleich () besser () schlechter ()
Wenn keine Gleichheit vorhanden: Worin liegt hier der Grund?
- 55.- Wenn Sie in die Kantine zum Essen gehen, essen Sie im allgemeinen allein? Ja () Nein () gehe nicht dorthin zum Essen () KA ()
Wenn nein: Sind die Arbeiter, mit denen Sie zusammen essen Landsleute von Ihnen () Deutsche () andere Ausländer () Nationalität:
- 56.- Gehören Sie hier zu irgendeinem Verein oder Klub? Ja () Nein () KA (). Wenn ja: Wie heißt er? Typ des Vereins:
- 57.- Haben die Spanier hier einen nationalen Klub? Ja () Nein () KA ()
Wenn ja: Wie oft versammelt sich der Klub monatlich? 1x () 2x () 3-4x () ich weiß nicht () KA ()
- 58.- Sind die Mitglieder dieses Klubs nur Ihre Landsleute oder auch andere? nur Landsleute () auch andere Ausländer () auch Deutsche (): Nationalität:
- 59.- Was wird im allgemeinen in den Versammlungen gemacht?
- 60.- Nehmen Sie an den Versammlungen oder Veranstaltungen teil? Ja (): Versammlungen () Veranstaltungen () Nein () KA ()
Wenn ja: Wie oft monatlich?:
- 61.- Meinen Sie ist ein solcher Verein oder Klub sehr notwendig () notwendig () überflüssig () KA ()
- 62.- Warum meinen Sie, daß ein solcher Verein ist ...?
- 63.- Was halten Sie von den Beziehungen und von dem Kontakt der Spanier untereinander? Sind die Beziehungen freundlich () indifferent () gespannt () KA ()
- 64.- Gibt es hier eine Person oder Körperschaft, die die Spanier betreut? Ja () Nein () ich weiß nicht () KA ()

- 65.- Könnten Sie einige Angaben machen über die Person, die sich um Ihre Probleme bemüht?
Beruf: Alter: Geschlecht: Familienstand: niemand ()
- 66.- Ihre augenblickliche Beschäftigung ist die
1.() 2.() 3.() 4.() 5.() in der BRD
Wenn gewechselt: Könnten Sie den Grund des Stellungswechsels angeben?
- 67.- Was die Sprache anbetrifft
verstehen Sie gut () ein wenig () nur das notwendigste für die Arbeit () nichts ()
Sprechen Sie gut () nicht gut () ein wenig () nichts ()
- 68.- Haben Sie Deutschunterricht genommen? Ja () Nein () KA ()
Wenn ja: Wie lange? Monate: Jahre: Wo?
- 69.- Wie sind Sie untergebracht?
Mietwohnung () möbliertes Zimmer () Betriebswohnung ():
Heim () Haus () Baracke ()
- 70.- Wohnen Sie allein oder mit anderen Personen?
allein () mit anderen ()
Wenn mit anderen: Sind Familienangehörige () Landsleute Deutsche () Ausländer () :Nationalität:
- 71.- Zu wieviel Personen schlafen Sie in Ihrem Zimmer bzw. Schlafrum: allein () zu zweit () zu mehr als 2 Personen ()
- 72.- Wie sieht Ihre Wohnung aus?
mit Küche () mit Bad () wieviel Zimmer () : mit WC ()
- 73.- Sind Sie mit Ihrer Wohnung
zufrieden () unzufrieden () : Warum?:
- 74.- Wieviel bezahlen Sie monatlich für Ihre Wohnung?: DM
- 75.- Würden Sie bereit sein für eine bessere Wohnung mehr Geld auszugeben? Ja () Nein () KA () Wenn ja: Wieviel: mehr
DM
- 76.- Sind Sie in der BRD schon einmal (öfters) umgezogen?
Ja () Nein () KA ()
Wenn ja: wie oft?
- 77.- Wie haben Sie gewohnt?
in einem möblierten Zimmer () in einer Pension ()
in eigener Wohnung () in einer Betriebswohnung ()
Baracke () Wie lange?: Monate: Jahre:
- Wenn der Befragte nicht privat in einem möblierten Zimmer wohnte oder z.Zt. nicht wohnt, fortsetzen mit der Frage Nr.85!
- 78.- Wenn Sie sich noch an den Vermieter Ihres ersten Zimmers erinnern können, könnten Sie einige allgemeine Angaben machen:
1. Zimmer: Beruf des Vermieters: Söhne (Alter):
Töchter (Alter): reich () arm () Mittelstand ()
Preis: DM Wohndauer: sehr zufrieden () zufrieden ()
unzufrieden ()

2. Zimmer: Beruf des Vermieters: Söhne (Alter):
Töchter (Alter): reich () arm () Mittelstand ()
Preis: DM Wohndauer: sehr zufrieden () zufrieden ()
unzufrieden ()
3. Zimmer: Beruf des Vermieters: Söhne (Alter):
Töchter (Alter): reich () arm () Mittelstand ()
Preis: DM Wohndauer: sehr zufrieden () zufrieden ()
unzufrieden ()

- 79.- Wenn Sie an das Verhalten der deutschen Vermieter Ihnen gegenüber denken, welche von diesen Eigenschaften sind für sie, Ihrer Meinung nach, typisch?
neugierig () oder nicht () ; höflich () unhöflich ()
geldgierig () hilfsbereit () sauber ()
- 80.- Waren Sie schon einmal mit Ihrem jetzigen Vermieter privat zusammen? Ja () Zufällig () Nein () KA ()
Wenn ja: mit wem? in welcher Angelegenheit?
- 81.- Wie oft im letzten Monat? 1x () 2x () 3 u.mehr () KA ()
- 82.- Wo haben Sie im Hause Ihres Vermieters Kochgelegenheit?
in der Küche () in Ihrem Zimmer () keine () koche nie ()
- 83.- Finden Sie Ihre Wohnungsnachbarn (abgesehen von Ihren Vermietern)
sympathisch () unsympathisch () höflich () unhöflich ()
grüßen sie () grüßen sie nicht () reden sie freundlich über sie () machen sie üble Nachrede ()
Kennen Sie einige der Nachbarn? Ja () Nein () KA ()
- 84.- Haben Sie Kontakt mit Familien? Ja () Nein () KA ()
Wenn ja: Deutsche Familien (): von Arbeitskollegen ():
wieviele? deutsche Nachbarfamilien (): : wieviele?
andere deutsche bekannte Familien () : wieviele?

Landsleutefamilien () : wieviele: von spanischen Arbeitskollegen () : wieviele? Von nicht Arbeitskollegen ()
Anzahl: Ausländerfamilie () Anzahl: National:

Wenn der Befragte Kontakt zu deutschen Familien hat!

- 85.- Könnten Sie einige Angaben machen über zwei Ihnen am besten bekannte Familien?
- 1.Familie: Beruf des Vaters: (reich () arm () Mittelstand () Ort: Söhne (Alter):Töchter(Alter):...
2. Familie: Beruf des Vaters: reich () arm () Mittelstand () Ort: Söhne (Alter):..Töchter (Alter):...
- Durch wen oder wie haben Sie die Familie kennengelernt?
1. Familie: 2. Familie:
- Wie oft haben Sie sie besucht im letzten Monat?
1. Familie: 2. Familie:
- 86.- Haben Sie jemanden, mit dem Sie sich über persönliche Schwierigkeiten aussprechen können? Ja () Nein () KA ()
Wenn ja: Können Sie einige allgemeine Angaben machen?

87.- Wie beurteilen Sie im allgemeinen die Beziehungen zwischen Deutschen und Spaniern an Ihrem Wohnort?
 freundlich () indifferent () gespannt () feindlich ()
 KA ()

Wenn die Beziehungen nicht freundlich sind!
Worin liegt, Ihrer Meinung nach der Grund?

88.- Wie haben Sie z.B. den letzten Sonntag verbracht?

89.- Wie verbringen Sie gewöhnlich den Feierabend?

Treffen Sie sich mit jemand?

Ja () Nein () KA ()

Wenn ja: mit wem?: wo?:

90.- Wie oft gehen Sie monatlich

ins Kino 1x() 2x() 3x() u.mehr()

ins Theater () () () ()

zu Sportveranstaltungen () () () ()

in Gaststätten () () () ()

zum Tanzen () () () ()

91.- Entspricht das Leben in der BRD Ihren Erwartungen?

92.- Entsprechen die Deutschen Ihren Erwartungen?

Besondere Umstände des Interviews:

1. Der Befragte: hatte Zeit () war in Eile () war auskunftswillig () war nicht auskunftswillig ()

2. Der Befragte war: offen und herzlich () neutral u.höflich ()
 klar distanziert () sehr verschlossen ()

3. Das Interview fand statt:

am Arbeitsplatz () in der Wohnung bzw. Unterkunft des Befragten () allein mit dem Befragten () im Beisein anderer (): Anzahl
 Wer war anwesend?

4. Welche Fragen hat der Befragte nicht verstanden? Anzahl:

5. Beginn des Interviews: Uhr

6. Dauer des Interviews: Min.

7. Datum des Interviews: Tag: Monat: Jahr:

8. Nummer des Interviews:

9. Geschlecht des Befragten: M () W ()

10. Name des Befragten:

Beobachtungen:

Lebenslauf

Am 17. Juli 1937 wurde ich in Las Palmas/
Kanarische Inseln als Sohn des Kaufmanns
Gottlieb Mülhaupt und seiner Ehefrau Cata-
lina, geb. López geboren.

Ich besuchte die dortigen Gymnasien "La Salle"
und "Inmaculada Concepción" bis zur Reife-
prüfung. Auf der philosophisch-theologischen
Fakultät in Las Palmas habe ich zwei Jahre
Philosophie und Psychologie studiert.

Seit Sommersemester 1959 studierte ich
Theologie, Politische Wissenschaften,
Nationalökonomie sowie Soziologie an der
Universität zu Freiburg im Breisgau.

